

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA VEŘEJNÉ EKONOMIKY

Analýza a zhodnocení vybraných problémů trhu práce v Olomouckém kraji

Analysis and Evaluation of the Selected Problems of the Labour Market in Olomouc Region

Student: Bc. Gabriela Nakládalová

Vedoucí diplomové práce: prof. Ing. Jaromír Gottvald, CSc.

Ostrava 2019

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra veřejné ekonomiky

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Gabriela Nakládalová**
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202T055 Veřejná ekonomika a správa
Téma: **Analýza a zhodnocení vybraných problémů trhu práce v Olomouckém kraji**
Analysis and Evaluation of the Selected Problems of the Labour Market in Olomouc Region
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretické souvislosti trhu práce v kontextu imigrace cizinců na trh práce
3. Trh práce a zaměstnávání cizinců v České republice
4. Analýza trhu práce a cizinci v Olomouckém kraji
5. Návrhy a doporučení
6. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

EHRENBERG, Ronald G. and Robert S. SMITH. *Modern Labor Economics*. 11th ed. Boston: Prentice Hall, 2012. ISBN 978-0-13-254064-3.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice*. Brno: Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **prof. Ing. Jaromír Gottvald, CSc.**

Datum zadání: 23.11.2018

Datum odevzdání: 26.04.2019



doc. Ing. Petr Tománek, CSc.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně a použila pouze uvedenou literaturu a zdroje. Přílohy č. 1 a 2, dané mi k dispozici, jsem samostatně upravila a doplnila.

V Ostravě dne 26. 4. 2019

.....*Nakládalová*.....
Bc. Gabriela Nakládalová

Poděkování

Touto cestou bych chtěla poděkovat prof. Ing. Jaromíru Gottvaldovi, CSc. za jeho odborné vedení, cenné rady a připomínky, které napomohly ke zpracování této diplomové práce. Také bych ráda poděkovala zaměstnancům Úřadu práce České republiky - Krajská pobočka v Olomouci za poskytnuté materiály.

Obsah

1	ÚVOD	5
2	TEORETICKÉ SOUVISLOSTI TRHU PRÁCE V KONTEXTU IMIGRACE CIZINCŮ NA TRH PRÁCE	7
2.1	Teorie migrace a pracovní migrace	7
2.1.1	Neoklasická teorie	7
2.1.2	Push a pull faktory.....	8
2.1.3	Teorie lidského kapitálu	10
2.2	Imigrace cizinců na trh práce.....	11
2.2.1	Migrační politika České republiky	13
2.2.2	Občan EU	14
2.2.3	Evropský hospodářský prostor (EHP).....	14
2.2.4	Občan třetí země.....	15
3	TRH PRÁCE A ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČR.....	20
3.1	Trh práce v České republice	20
3.2	Cizinci na trhu práce v České republice	26
3.2.1	Věková struktura zahraničních pracovníků	26
3.2.2	Vzdělanostní struktura zahraničních pracovníků	27
3.2.3	Délka zaměstnanosti pracujících cizinců na území ČR.....	28
3.2.4	Pracující cizinci na trhu práce z EU/EHP a Švýcarska v ČR.....	29
3.2.5	Cizinci na trhu práce z třetích zemí v České republice	32
3.3	Programy pro pracovníky ze zahraničí z třetích zemí	36
3.4	Agenturní zaměstnávání cizinců.....	37
4	TRH PRÁCE A ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V OLOMOUCKÉM KRAJI.....	40
4.1	Trh práce v Olomouckém kraji.....	40
4.2	Současná situace v Olomouckém kraji	44

4.3	Zaměstnávání cizinců v Olomouckém kraji	45
4.3.1	Věková struktura zahraničních pracovníků v Olomouckém kraji.....	45
4.3.2	Vzdělanostní struktura zahraničních pracovníků v Olomouckém kraji	46
4.3.3	Délka zaměstnanosti pracujících cizinců v Olomouckém kraji	47
4.3.4	Pracující cizinci na trhu práce z EU/EHP a Švýcarska v Olomouckém kraji	48
4.3.5	Cizinci na trhu práce z třetích zemí v Olomouckém kraji.....	51
4.3.6	Vysoce kvalifikovaní cizinci v Olomouckém kraji – Univerzita Palackého v Olomouci.....	56
5	NÁVRHY A DOPORUČENÍ	57
5.1	Odliv mozků, příliv mozků.....	58
5.2	Nelegálně pracující cizinci	60
5.3	Dopady imigrace na demografickou strukturu	60
5.4	Problémy multikulturní společnosti.....	61
5.5	Momentální situace v České republice a v Olomouckém kraji	62
6	ZÁVĚR.....	64
	Seznam použité literatury	66
	Seznam zkratk	69
	PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE	
	SEZNAM PŘÍLOH	
	PŘÍLOHY	

1 ÚVOD

Migrace je momentálně velice aktuální téma. Kvůli chybějící pracovní síle mohou nastat například problémy ve státním rozpočtu, kde by začaly chybět zdroje, ze kterých se financují důchody nebo zdravotní péče. Firmy zase kvůli chybějícím pracovníkům mohou přijít o důležité zakázky, ztratit zisk a klienty. Vláda se tak díky pracujícím cizincům z různých států tuto pracovní sílu snaží vyrovnat. Zahraniční pracovní síla s sebou přináší jak pozitivní, tak i negativní dopady.

Už v roce 1990 se Česká republika setkala s přílivem imigrantů a každým rokem počet pracujících cizinců stoupá. Vstupem do Evropské unie a dále zvyšující se hospodářská vyspělost země vedla k tomu, že ČR začala být pro cizince zajímavější. Vzhledem k liberálnějšímu přístupu zaměstnávání cizinců ze třetích zemí začala být Česká republika více atraktivní zemí než dříve pro potenciální uchazeče o práci. Na základě rychlejšího přenosu informací a snadnému pohybu osob v dnešní době už nejsou imigranti pouze ze sousedních států, ale i z různých kontinentů. Proto je naprosto reálné, aby jak v České republice, ale i v Olomouckém kraji byli zaměstnání například Vietnamci, Rusové, Američani, Číňané nebo Indové.

Tato diplomová práce se zabývá analýzou a zhodnocením vybraných problémů na trhu práce v kontextu imigrace cizinců na trhu práce v Olomouckém kraji.

Cílem diplomové práce je analýza vývoje zaměstnávání cizinců na českém trhu práce a v Olomouckém kraji, a do jaké míry mohou cizinci tento trh ovlivnit. Pro dosažení stanovených cílů budou použity metody analýzy časových řad (vertikální, horizontální), komparace a syntézy. Jako hlavní zdroj informací poslouží literatura z oboru ekonomie a dále pak údaje a data Českého statistického úřadu, Úřadu práce v Olomouci a Generálního ředitelství ÚP ČR.

Řešení diplomové práce také bude vycházet z různých předpokladů. Aktuálně na trhu práce chybí pracovní síla, a tak jsou imigranti na pracovním trhu potřeba. Protože stále někteří občané ČR zůstávají nezaměstnaní, předpokládá se tedy, že čeští pracovníci nemají o danou práci zájem anebo jim pracující cizinci berou práci. Pro firmu je velkým negativem náročná administrativa a náklady spojené se zaměstnáváním cizinců ze třetích zemí. Je pravděpodobné, že někteří vysoce kvalifikovaní cizinci z třetích zemí pracují i na

pomocných a nekvalifikovaných místech. Vzdělanostní struktura zahraničních pracovníků je spíše nízká, ale liší se podle země původu.

Diplomová práce je členěna do šesti kapitol včetně úvodu a závěru. Druhá kapitola je teoreticky zaměřená a detailně charakterizuje migraci, její podstatu a poté imigraci cizinců vstupujících na trh práce z hlediska občana tzv. Evropského hospodářského prostoru nebo občana tzv. třetích zemí.

Úvod třetí kapitoly je zaměřen na trh práce v České republice od roku 2007, jak se trh práce vyvíjel až po současnost, co se týče nezaměstnanosti. Také se zmiňuje o různé struktuře nezaměstnaných občanů v ČR. Dále se kapitola zabývá přímo cizinci na trhu práce v České republice, jejich strukturou a analýzou pracujících cizinců na území ČR, jak z členských států EU/EHP/Švýcarska, tak z třetích zemí.

Čtvrtá kapitola je v první řadě založena na sběru a následné analýze dat o Olomouckém kraji získaných prostřednictvím Českého statistického úřadu, Úřadu práce v Olomouci a Generálního ředitelství ÚP ČR. Část této kapitoly se zabývá trhem práce v Olomouckém kraji od roku 2013 až po současnost a poté analýzou zaměstnávání cizinců v Olomouckém kraji.

Další metodologickou metodou používanou při zpracování práce je metoda komparace. Data budou srovnávána v čase a doplněna o komentáře.

Důraz je kladen na 5. kapitolu, která je syntézou všech získaných dat a v první řadě se v ní hodnotí pozitivní i negativní dopady migrace - jak imigrace, tak emigrace. Zjištěné informace jsou v této kapitole zasazeny do kontextu s ekonomickými souvislostmi a diskutovány s názory jiných autorů zabývajících se touto problematikou.

Při vypracování diplomové práce je zejména použita odborná literatura. Při zpracování praktické části je vycházeno především z poskytnutých interních dokumentů a dále pak z informací zveřejněných na internetových stránkách.

2 TEORETICKÉ SOUVISLOSTI TRHU PRÁCE V KONTEXTU IMIGRACE CIZINCŮ NA TRH PRÁCE

2.1 Teorie migrace a pracovní migrace

Migraci obecně lze chápat jako proces přemísťování obyvatelstva přes hranice, spojený se změnou bydliště. Migrantem je každý člověk, který překročí mezinárodně uznávané hranice a zůstává v jiné zemi déle než jeden rok. Migrace se dělí na emigraci (vystěhování), imigraci (přistěhování) a reemigraci (návrat emigranta). Pokud migrant opustí svoji rodnou zemi se záměrem usídlení se v jiné zemi, jde z pohledu domovské země o emigraci. Země, do které migrant přichází je tento pohyb označován jako imigrace. Reemigrace je zpětný návrat emigrantů do domovské země po době delší než 12 měsíců strávených v jiné zemi.

Lidé nejčastěji migrují za všeobecným očekáváním lepších životních podmínek, co se týče standardů nebo snahy zabezpečit sobě a svojí rodině bezpečnost.

Od 19. století, se začaly objevovat studie migrací na vědecké úrovni a migrační teorie, tzv. migrační teoretické koncepty. Ty vycházejí ze sociologických a ekonomických přístupů a úzce souvisí s příčinami, které přimějí člověka opustit zemi (Palát, Langhamrová, Nevěděl, 2014).

V obecném měřítku se rozlišují dva důvody k migraci. Prvním důvodem jsou mikroekonomické. Jedná se o osobní potřeby člověka nebo o další motivy, jako jsou přírodní katastrofy nebo jedincem neovlivnitelné skutečnosti, např. válečné konflikty. Druhé důvody jsou makroekonomické – převážně pracovní migrace.

Pracovní migrace je jen jeden z druhů ekonomické migrace. Pro tento způsob migrace je typické, že migranti pracují v zahraničí obvykle jen na dobu určitou. Volí si individuální cestu k práci a časově je pracovní migrace velmi stabilní. Jedná se v podstatě o nepřetržitý proud osob, který je ve většině případů motivován z ekonomických důvodů (Baštýř a kol., 2005).

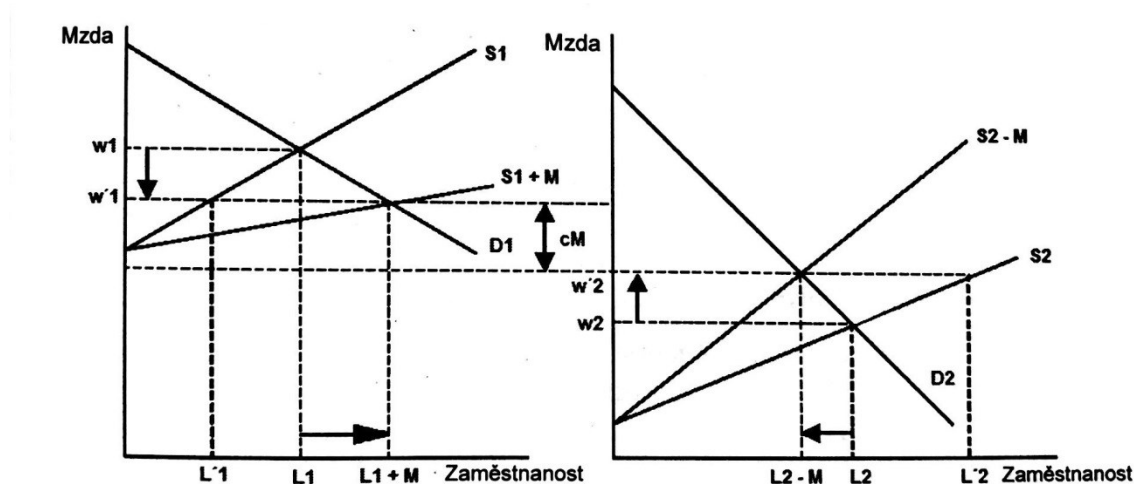
2.1.1 Neoklasická teorie

Mezi nejznámější teorie pracovní migrace patří neoklasická teorie, od autorů Smith a Ravenstein. Základním předpokladem této teorie je, že jedinec maximalizuje svůj užitek vzhledem ke svému rozpočtovému omezení. Migrace je tedy zapříčiněna různými geografickými rozdíly, které existují mezi nabídkou a poptávkou po práci. Protože vyspělejší

země mají vysokou ekonomickou výkonnost, ale relativní nedostatek pracovní síly, mají vyšší tržní mzdu než země s nízkou ekonomickou výkonností a přebytkem nabídky práce. Tento rozdíl ve mzdách poté určuje migraci pracovníků ze zemí či regionů s nižšími tržními mzdami do regionů s vyššími tržními mzdami (Kaczor, 2013).

Obr. 2.1 poukazuje vlevo na situaci, kdy má země nebo region vysokou ekonomickou výkonnost s vyšší tržní mzdou, ale s nízkou nabídkou práce. Vpravo, obr. 2.1 znázorňuje situaci, kdy má země nízkou ekonomickou výkonnost s nižší tržní mzdou, ale s přebytkem nabídky práce. Nízká ekonomická výkonnost některých zemí a nízká tržní mzda způsobuje, že vyspělejší země jsou pro lidi zajímavější, než jejich domovská země. Vzniká tak motivace lidí emigrovat do vyspělejší země, protože v ní vidí potenciál si více vydělat a zabezpečit rodiny.

Obr. 2.1 Neoklasická teorie pracovní migrace



Zdroj: Draslarová (2006), str. 4

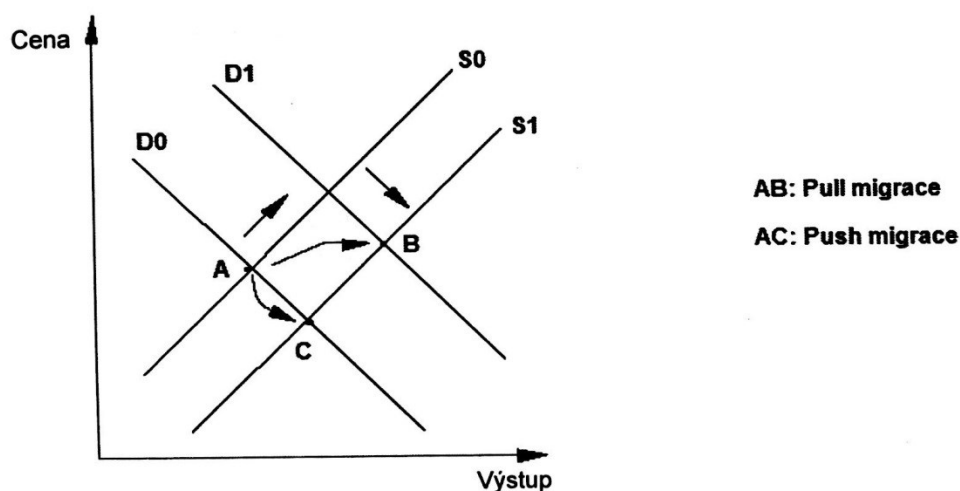
2.1.2 Push a pull faktory

Migranti jsou ovlivněni různými faktory, které je nutí opustit zemi původu (vytlačující faktory). Může se jednat o nízkou úroveň životních podmínek, přírodní katastrofy, válečné konflikty, pracovní příležitosti, nebo znečištěné životní prostředí. Faktory, které je naopak přitahují do nové země se nazývají - vtahující faktory. Migranty může lákat ekonomická prosperita jiných zemí, politická svoboda nebo lepší pracovní příležitost (Migrace, 2019).

Zimmermannův model – Push a Pull migrace na obr. 2.2 znázorňuje situaci, kdy pokud vzroste poptávka po práci z D_0 na D_1 , tak tím i zároveň poroste zaměstnanost (výstup) a mzdy (cena) na trhu práce. Pokud rostou mzdy, imigranti jsou pro danou zemi přínosem, protože právě oni posouvají nabídkovou křivku dolů z S_0 na S_1 . Tento stav je známý jako

Pull migrace je zaznamenán vzdáleností AB. V opačné situaci, kdy přicházejí imigranti v době nerostoucí poptávky po práci, se posune nabídka práce dolů, která tak snižuje cenu práce (mzdu) a zvyšuje zaměstnanost (výstup). Tato vzdálenost AC je nazývána Push migrací. Tímto modelem Zimmermann definoval pull migraci a push migraci platný v 50. a 60. letech 20. století, v souvislosti s posuny poptávkových a nabídkových křivek v cílové migrační zemi.

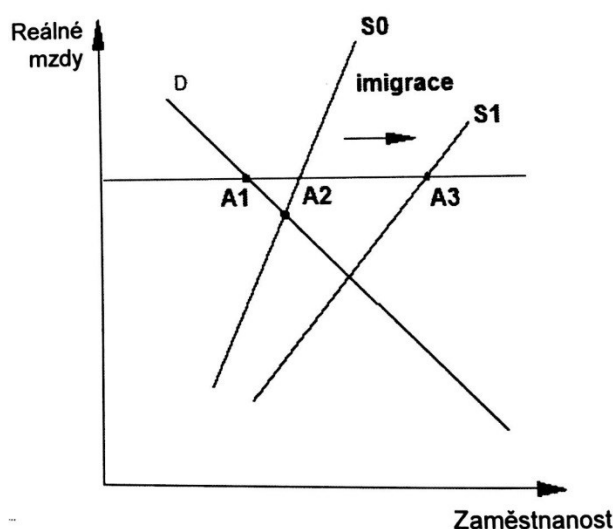
Obr. 2.2 Push a Pull migrace - Zimmermannův model



Zdroj: Draslarová (2006), str. 12

Zatímco předchozí model vyjadřoval vztah mezi cenou a výstupem, v 70. letech se model poněkud změnil. Začal prezentovat vztah mezi reálnými mzdami a zaměstnaností. Podle obr. 2.3 migranti přiváděli trh pouze k růstu nezaměstnanosti, ale na výši reálných mezd neměli žádný vliv. Imigranti, na které působí push faktory posunou nabídku práce dolů z S0 na S1. Zafixované mzdy nad úroveň vyčišťující trh vedou k nárůstu nezaměstnanosti, z A1 na A3. Situace pokračuje ke zvyšování deficitu státního rozpočtu, protože v důsledku nárůstu počtu nezaměstnaných pobírají dávky v nezaměstnanosti.

Obr. 2.3 Push a Pull migrace - Zimmermannův model



Zdroj: Draslarová (2006), str. 13

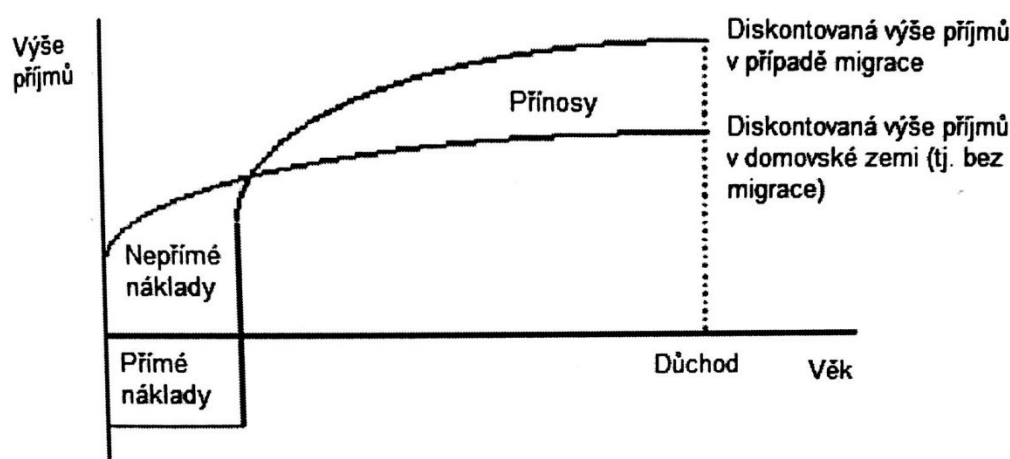
2.1.3 Teorie lidského kapitálu

Tato zmíněná teorie předpovídá, že migrace bude plynout z oblastí poměrně nízkých příjmů do míst, kde jsou lepší pracovní podmínky. Migrant považuje migraci za budoucí investici, která zvýší produktivitu lidských zdrojů. Rozhodnutí o přesunutí závisí na mnoha faktorech a také na porovnání současné hodnoty přínosů z lidského kapitálu, kterou by migrant mohl získat ve své rodné zemi, s možnou hodnotou přínosů, kterou by mohl získat ve vybrané zemi. Je potřeba zvážit nejen dlouhodobé přínosy z migrace, ale také náklady, které s nimi souvisejí – jak peněžní, tak i psychické. Přínosem jsou hlavně budoucí vyšší příjmy a pravděpodobně i lepší pracovní podmínky ve vybrané zemi (Ehrenberg, Smith, 2012).

Hlavními náklady rozhodnutí migrace jsou obzvláště finanční prostředky, které se pojí s dopravou do cílové země, náklady na bydlení a také zhodnotit ušlý příjem v průběhu migrace. Nelze opomenout i náklady nefinanční – psychické. Jedná se o obtížnější proces přizpůsobení se novým zvykům a kultuře, opuštění rodiny a stesk po domě (Kaczor, 2013).

Model lidského kapitálu považuje mobilitu za investici, s cílem získat v dalším časovém období výnosy (Ehrenberg, Smith, 2012). Obr. 2.4 vyjadřuje obecné znázornění nákladů a přínosů spojených s migrací. Vždy záleží na individuálních charakteristikách potenciálního migranta. Velkou roli hraje také věk a nejvyšší dosažené vzdělání. Dále také podobnost domácí a cílové země.

Obr. 2.4 Model lidského kapitálu



Zdroj: Draslarová (2006), str. 6

2.2 Imigrace cizinců na trh práce

Cizinci jsou specifickou skupinou na trhu práce. Na ten vstupují jako zaměstnanci, ale i jako zaměstnavatelé. Cizinci vstupující na trh práce na rozdíl od českých občanů musejí překonávat legislativní a administrativní bariéry a zároveň i bariéry socio-kulturního charakteru.

Cizincům je umožněno pobývat na území České republiky různě dlouho a za různým účelem. K tomu jsou nutná víza a existuje jich několik typů. Je nutné rozlišovat občany EU a občany ze třetích zemí. Aktivně se zabývá touto oblastí migrační politika České republiky.

V současné době Česká republika jako členská země EU respektuje svojí migrační politikou společné principy EU - v této souvislosti především volný pohyb osob. Prostřednictvím pracovních migrací se snaží efektivně zvýšit budoucí pracovní potenciál země a zpomalit tak úbytek a stárnutí domácího obyvatelstva. Tato pracovní síla v drtivé většině přichází z méně vyspělých členských i nečlenských zemí EU a je schopna a ochotna obsazovat méně atraktivní pracovní místa na trhu práce. Do budoucna ovšem České republice hrozí spíše výrazný nedostatek kvalifikované pracovní síly. Dochází stále ke zvyšování požadavků na vzdělání v kombinaci se stárnutím populace a nízkou porodností. Od pracovních míst s minimálními požadavky na kvalifikaci funguje v segmentu vysoce kvalifikované pracovní síly pouze minimální vzájemná zastupitelnost jednotlivých profesí.

Cizinci slovenské národnosti migrují do ČR nejčastěji z ekonomických důvodů nebo za studiem. Část slovenských studentů zde poté najde práci a zůstane zde i po ukončení studia. Je

tedy zřejmé, že věková struktura migrantů ze Slovenska je spíše mladší. Medián této skupiny cizinců se pohybuje kolem 35 let. V roce 2015 nejvíce slovenských občanů pracovalo v Praze, Středočeském a Jihomoravském kraji.

Cizinci z Ukrajiny migrují do České republiky zvláště z ekonomických důvodů. Příčinou, proč mají zájem pracovat v České republice je to, že na Ukrajině přetrvává dlouhodobá hospodářská krize, která pochází už z dob problematického přechodu k tržnímu hospodářství po rozpadu Sovětského svazu na počátku 90. let 20. století a také kvůli celosvětové finanční a navazující hospodářské krizi po roce 2008. Více než polovina Ukrajinců žijících v České republice je evidována v Praze a Středočeském kraji. Převládají zde muži v produktivním věku.

Již v 50. letech 20. století začali na území České republiky přicházet cizinci vietnamské národnosti. Největší migrace ovšem nastala až v 70. letech, protože kvůli nedostatku pracovních sil došlo k aktivnější imigrační politice Československa a mimo jiné i Vietnamci byli přizváni k tomuto naplnění. Toto rozhodnutí bylo podporováno i ze strany vietnamské vlády, protože viděli možnost zvýšení pracovní kvalifikace svých občanů. Od 90. let 20. století se počet neustále zvyšoval a kulminoval až do roku 2008. V tomto roce česká vláda pozastavila vydávání vstupních víz pro občany Vietnamu a to na základě zprávy tehdejšího ministra vnitra. Od té doby se počet těchto osob mírně snížil, zejména v důsledku vyhošťování pro kriminální činnost. V dnešní době je věková struktura cizinců z Vietnamu docela progresivní a věkový medián je 33 let. Nejvíce cizinců z Vietnamu je evidováno v Praze, Karlovarském a Ústeckém kraji.

Na území České republiky mají dlouholetou tradici cizinci z Ruska. Již ve 20. letech 20. století začali přicházet do Československa v rámci tzv. ruské akce. V té době bylo přijato 25 tisíc občanů Ruska, především z intelektuálních vrstev na pomoc dětem, invalidům, ženám, technickým a kulturním pracovníkům, studentům a zemědělcům po bolševickém převratu v roce 1917. Poté byl ve 30. letech zaznamenán pokles migrace těchto cizinců, a to kvůli ekonomické krizi a pronásledování emigrantů nacisty v době okupace. Po rozpadu Sovětského svazu v 90. letech přišla další a poslední vlna emigrantů - kvůli politické a ekonomické nejistotě. Největší část Rusů je v Praze a ve Středočeském kraji.

Cizinci z Polska už v 50. – 70. letech byli zváni občany socialistických zemí v rámci internacionální pomoci, aby pomohli při řešení nedostatku pracovních sil. Přicházely sem za

prací do dělnických profesí především ženy. V dnešní době je nejvíce zaznamenaných Poláků v Moravskoslezském kraji, dále pak ve Středočeském kraji a Praze.

Povolení k zaměstnání podle § 92 zákona o zaměstnanosti vydává Úřad práce ČR pro zákonem vymezené kategorie cizinců. Jedná se např. o cizince vyslané zahraničním zaměstnavatelem k plnění úkolů vyplývajících ze smlouvy, cizince vykonávající sezónní práce, žadatele o udělení mezinárodní ochrany, společníky, statutární orgány, držitele povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání, cizince zaměstnané na časově omezené období za účelem zvyšování svých dovedností (stáže) nebo cizince, kteří budou vykonávat krátkodobé zaměstnání do 3 měsíců na základě tzv. Schengenského víza (MVČR, 2019).

2.2.1 Migrační politika České republiky

Od vzniku samostatné České republiky prošel stav v oblasti migrace zásadním vývojem. Ze země zdrojové na počátku 90. let minulého století přes období velkého přílivu žadatelů o mezinárodní ochranu a tranzitujících cizinců na přelomu 20. a 21. století se Česká republika v posledních letech stala zemí, která je pro cizince migrující za prací a obchodem cílovou zemí pro dlouhodobé či trvalé usazení. Je tedy zřejmé, že mezinárodní migrace a cizinci samotní jsou a musí být jedním z pečlivě řešených témat.

Již v roce 2003, přijala vláda České republiky základní koncepční materiál v oblasti migrace, tzv. Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců. Tento dokument obsahuje šest základních bodů vymezující směr migrační politiky České republiky. Jednotlivá znění zásad vyjadřují vůli České republiky se aktivně a zodpovědně zabývat respektováním závazků plynoucích z mezinárodních úmluv v migrační politice. Hlavní prioritou v oblasti migrace je formulace účinných opatření, která budou podporovat řízenou legální migraci, a také minimalizovat migraci nelegální. K tomu slouží různé plány, které jsou zaměřeny na prevenci nelegální migrace. Finančně podpořený projekt ze strany státu, Zahraniční rozvojové spolupráce, je právě zaměřený na tuto problematiku.

V květnu 2004 vstupem do EU je národní migrační politika ve značné míře řešena za souhlasu s partnerskými zeměmi a podle evropského práva (MVČR, 2019).

Zásadním okamžikem v imigrační politice ČR bylo zavedení tzv. zelených karet, které vznikly v roce 2009 a poté je následovaly v roce 2011 modré karty. Hlavním cílem

je maximálně flexibilní nábor potřebné pracovní síly z nečlenských zemí EU – zejména kvalifikovaných odborníků

2.2.2 Občan EU

Ze států Evropské unie je pro cizince situace s imigrací zjednodušená. V rámci volného pohybu po území Schengenského prostoru mohou cizinci pobývat v České republice bez víza. Pokud se ovšem cizinec některého z členských států EU rozhodne pobývat v České republice delší dobu, je dobré si v této situaci vyřídit přechodný pobyt. Ten umožňuje jednodušší vyřizování smluvních závazků, jako jsou například půjčky pro cizince nebo hypotéky.

Trvalý pobyt občana EU – Občan jakéhokoliv státu Evropské unie může zažádat o trvalý pobyt, pokud splňuje pět let nepřetržitého pobytu na území České republiky, nebo je rodinným příslušníkem občana EU, který už na území ČR trvalý pobyt má, tak mu stačí pouze dva roky nepřetržitého pobytu. V tomto případě pro občana, který by si chtěl zažádat o trvalý pobyt, platí podmínka, aby byl s rodinným příslušníkem v rodinném vztahu více než jeden rok.

2.2.3 Evropský hospodářský prostor (EHP)

EHP byl vytvořen v roce 1994 s cílem rozšířit vnitřní trh EU o země, které jsou členy Evropského sdružení volného obchodu (ESVO). Smluvními stranami EHP jsou Norsko, Island a Lichtenštejnsko. Švýcarsko je členem ESVO, ale nikoliv EHP. Partneri v EU a EHP (Norsko a Island) spojují také různé oblasti „severní politiky“ a fóra, která se zaměřují na rychle se rozvíjející severní části Evropy a na celou arktickou oblast. Na jejich uplatňování a prosazování dohlížejí zvláštní orgány Evropského sdružení volného obchodu a smíšený parlamentní výbor.

Dohoda o vytvoření Evropského hospodářského prostoru (EHP) byla podepsána dne 2. května 1992 a vstoupila v platnost dne 1. ledna 1994.

Počet členů ESVO/EHP se však po platnosti brzy změnil: Švýcarsko se po zamítavém výsledku referenda rozhodlo dohodu neratifikovat a Finsko, Rakousko a Švédsko přistoupily v roce 1995 k Evropské unii. V EHP tedy zůstaly pouze Island, Norsko a Lichtenštejnsko. Součástí EHP se automaticky stalo deset nových členských států, které vstoupily do EU dne 1. května 2004, a rovněž Bulharsko a Rumunsko po svém přistoupení v roce 2007. Chorvatsko v roce 2013.

Aktuálně, až Spojené království vystoupí z EU, opustí také EHP. Pokud si bude přát zůstat na vnitřním trhu, může opětovně vstoupit do ESVO a stát se členem EHP prostřednictvím této organizace. Tento krok je nicméně považován za nepravděpodobný, jelikož by Spojené království poté muselo přijmout i právní předpisy EU, odvádět Unii platby a podrobit se jurisdikci Soudního dvora Evropské unie (Europarl, 2018).

2.2.4 Občan třetí země

Občanem třetí země je občan státu, který není členem Evropské unie. Není občanem ani států Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska. Cizinec třetího státu může zažádat buď o krátkodobý pobyt, dlouhodobé vízum, dlouhodobý pobyt či trvalý pobyt (MVČR, 2019).

Více typů pobytů cizinců v ČR přesně specifikuje Česká legislativa. Rozlišuje se krátkodobý pobyt, určený po dobu méně než 90 dnů. Dále dlouhodobé vízum a dlouhodobý pobyt určené pro delší dobu než 90 dnů a také trvalý pobyt, pokud se cizinec rozhodne zůstat v České republice.

Nejdůležitější rozdíly jsou v délkách pobytů, které jsou rozděleny takto:

krátkodobý pobyt – do 90 dnů za každých 180 dnů,

dlouhodobé vízum – nad 90 dnů po dobu 6 měsíců,

dlouhodobý pobyt – nad 90 dnů po dobu delší než 6 měsíců,

trvalý pobyt – na dobu 10 let, může se opakovaně prodlužovat.

Cizinec, který přijede do České republiky, musí po příjezdu splnit takzvanou ohlašovací povinnost. Pokud tak neudělá, dopouští se přestupku. Poté s ním bude zahájeno přestupkové řízení. Jako občan třetí země se musí do tří pracovních dnů přihlásit na pracovišti cizinecké policie na oddělení pobytových agend odboru cizinecké policie krajského ředitelství PČR.

Krátkodobý pobyt je pobyt po dobu 90 dnů v rámci každých 180 dnů. Jako počátek pobytu se počítá den vstupní kontroly a naopak den výstupní kontroly jako poslední den pobytu. Důležité je poznamenat, že doba jednotlivých pobytů v schengenském prostoru jiných států se sčítá s pobytem na území ČR. Občan je tedy povinen opustit prostor nejpozději v poslední den, kdy splňuje podmínku, že nepřekročil 90 dnů.

Žádost na krátkodobé vízum se podává na zastupitelském úřadě státu, který je konečným nebo hlavním cílem cizince. Podat žádost lze nejdříve tři měsíce před cestou. Vyřízení žádosti se pohybuje okolo 15 dnů. Důležité je při podání této žádosti rozlišovat účel cesty do ČR. Rozlišuje se mezi těmito skupinami:

- turistická dovolená, lázeňský pobyt za účelem léčby, léčba,
- obchodně pracovní cesta, pracovní jednání, vědecká či jiná konference, vzdělávací seminář, kulturní či sportovní událost,
- zácvik,
- vzdělání (škola) nebo vědecký či jiný výzkum,
- zaměstnání nebo jakýkoliv jiný účel výdělků,
- pozvání od přátel či příbuzných,
- letištní vízum za účelem průjezdu.

Dlouhodobé vízum se vydává za účelem pobytu přesahující 90 dnů (krátkodobý pobyt), ale nepřesahující dobu 6 měsíců. Jako účel vydání dlouhodobého víza se rozlišuje:

- studium - žádost se podává například v případě výměnného pobytu. V jiných případech jako je vzdělávání na základní či střední škole rovnou žádejte o povolení k trvalému pobytu za účelem studia,
- zaměstnání – od roku 2014 byl nahrazen takzvanou zaměstnaneckou kartou. O toto povolení není již možné žádat z důvodu stěhování do ČR,
- podnikání,
- rodinné sloučení,
- převzetí povolení k pobytu,
- pozvání,
- kulturní nebo sportovní.

Dlouhodobý pobyt je určen pro cizince, kteří hodlají pobývat na území ČR déle než 6 měsíců. Je důležité rozlišovat mezi dlouhodobým pobytem a dlouhodobým vízem zmiňovaným výše. O povolení je možné požádat na území ČR nebo na zastupitelských úřadech v zahraničí a to za účelem:

- studia,
- vědeckého výzkumu,

- zaměstnání,
- podnikání,
- rodinného sloučení (Infocizinci, 2016).

O povolení k trvalému pobytu na území ČR rozhoduje Ministerstvo vnitra ČR. Žadatel vyplní a osobně podá na příslušném formuláři žádost o povolení k trvalému pobytu. Zároveň se s žádostí o povolení k pobytu dokládají vždy originály, případně úředně ověřené kopie následujících dokumentů. Všechny tyto dokumenty, vyjma cestovního dokladu, se vyhotovují v českém jazyce nebo jsou do češtiny úředně přeloženy. Žádost o povolení k trvalému pobytu v ČR se podává vždy osobně.

Trvalý pobyt občana třetího státu – pro občana z některých nečlenských států EU platí podobné podmínky jako pro občana EU. Žádost o povolení k trvalému pobytu si můžete podat stejně jako občan EU až po pěti letech nepřetržitého pobytu na území České republiky. Zároveň zde také platí, že pokud je cizinec rodinným příslušníkem občana EU a sám není z EU, může si zažádat již za dva roky nepřetržitého pobytu v ČR, tuto žádost, když prokáže, že je v rodinném svazku déle než jeden rok (Infocizinci, 2016).

Zelená karta

Vznikla v roce 2009, usnadňovala zejména imigraci cizinců s žádoucí kvalifikací z nečlenských zemí EU do ČR. Jednalo se o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území České republiky. Zelená karta vydaná cizinci na konkrétní pracovní místo ho opravňovala pobývat na území České republiky a pracovat na pracovním místě, na které byla zelená karta vydána. Tato karta tedy spojovala povolení k zaměstnání i povolení pobytu. Byla podstatně jednodušší a rychlejší než ve standardním procesu zaměstnávání cizinců z třetích zemí. O kartu ale nemohli plošně žádat všichni cizinci z nečlenských zemí EU. Mohli pouze národnosti specifikované ve vyhlášce Ministerstva vnitra ČR č. 461/2008 Sb.

Zelená karta se členila na tři druhy:

- typ A – tento druh karet byl určen pro vysokoškolsky vzdělané pracovníky. Byla vydávána na 2-3 roky a za určitých okolností ji šlo prodloužit o další až 3 roky,
- typ B – byl pro pracovníky, kteří byli minimálně vyučeni. Tato zelená karta byla vydávána na 2-3 roky a za určitých okolností se mohla prodloužit o další až 3 roky,

- typ C – byl určen zpravidla pro méně kvalifikované nebo nekvalifikované pracovníky. Tento druh byl vydáván na 2-3 roky bez možnosti prodloužení.

S platností od 24. 6. 2014 již není možné o tuto zelenou kartu zažádat. Tento typ povolení byl nahrazen tzv. zaměstnaneckou kartou (Kaczor, 2013).

Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta je od roku 2014 nový druh jednotného povolení pro cizince, které vydává Ministerstvo vnitra České republiky. Tento doklad držitele opravňuje dlouhodobě pobývat na území ČR za účelem zaměstnání a vykonávat práce na pracovní pozici, pro kterou byla karta vydána.

Tato zaměstnanecká karta nahrazuje vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání a nahrazuje zelenou kartu, která již není vydávána. Modré karty jsou vydávány i nadále. Zaměstnanecká karta má podobu plastové karty s biometrickými prvky¹. Je nejčastěji vydávána na dobu trvání pracovního vztahu, nejdéle však na 2 roky, s možností opakovaného prodloužení platnosti. Zaměstnanecká karta se váže vždy ke konkrétní pracovní pozici a z hlediska odborné způsobilosti je tato karta určena pro všechny druhy zaměstnání bez ohledu na stupeň požadované odborné způsobilosti. Karta má ještě tzv. duální charakter, který opravňuje cizince jak k pobytu na území ČR, tak k zaměstnání a neduální, který povoluje pouze pobyt.

Vydání zaměstnanecké karty není omezeno požadavkem vysokoškolského nebo vyššího odborného vzdělání, jako je tomu u modré karty, která bude zmíněna níže.

Od 15. 8. 2017 byla ještě zavedena karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, která opravňuje cizince k pobytu na území ČR delšímu než 90 dnů a současně k výkonu zaměstnání na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty na základě vnitropodnikového převedení. Vydání těchto karet spadá do působnosti Ministerstva vnitra. Maximální doba převedení osob v rámci společnosti je pro manažery a specialisty 3 roky, pro zaměstnané stážisty 1 rok. Tuzemský zaměstnavatel má povinnost ohlásit nástup takového cizince a také ukončení jeho zaměstnání/vyslání příslušnému Úřadu práce ČR.

¹ zobrazení obličeje a otisky prstů

Modrá karta

Tento druh karty usnadňuje zejména imigraci cizinců s vysokou kvalifikací z nečlenských zemí EU do ČR. Tato karta funguje v české legislativě od ledna 2011. Modrá karta spojuje povolení k pobytu i povolení k zaměstnání. Vydává se pouze pracovníkům s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním. Cizinec musí mít pracovní smlouvu nejméně na dobu jednoho roku na plný úvazek a sjednanou hrubou mzdu. Výše hrubé mzdy musí odpovídat alespoň 1,5 násobku průměrné hrubé mzdy v ČR. Platnost modré karty je stanovena v pracovní smlouvě plus 3 měsíce, nejdéle však 2 roky. Ta může být prodlužována, avšak vždy maximálně 2 roky (MVČR, 2019).

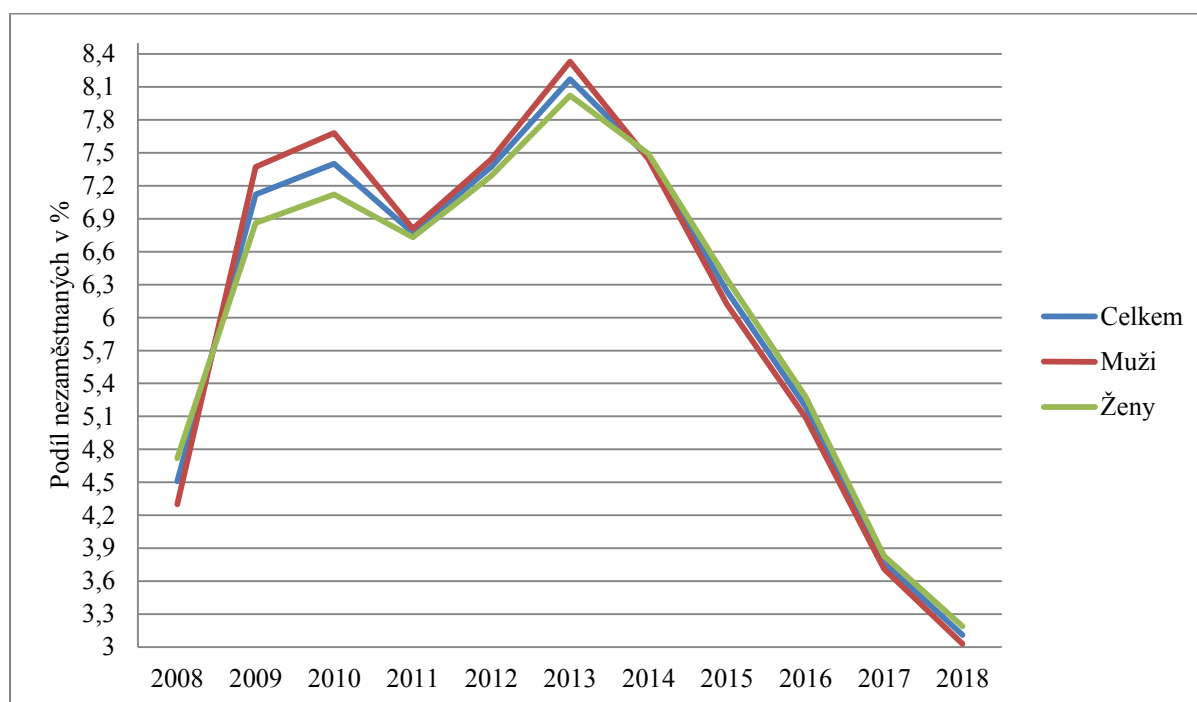
3 TRH PRÁCE A ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČR

Z důvodu neúplnosti informací je trh práce nedokonalým trhem. Setkává se zde nabídka práce a poptávkou po práci a dochází často k tomu, že lidé vždy nevědí o všech volných pracovních místech a na druhé straně zase firmy nevědí o všech lidech, kteří hledají práci. Než se najdou vhodní zaměstnanci, zůstávají někteří určitou dobu bez práce a pracovní místa neobsazena. Na pracovním trhu se tento jev projevuje jako nezaměstnanost.

3.1 Trh práce v České republice

V roce 2007 ekonomika v České republice prosperovala a HDP rostlo o 5,5 %. Růst spotřeby vytvářel také nová pracovní místa. Zvyšovala se tak poptávka po nových zaměstnancích. To se projevilo na obecné míře zaměstnanosti. Ta dosahovala výše 5,3 %. V roce 2008 bylo viditelné zasažení české ekonomiky hospodářskou krizí. Od roku 2008 do roku 2009 se podíl nezaměstnaných zvýšil o 3,4 %, což je více než o polovinu. Došlo i k poklesu nabízených volných pracovních míst téměř na jednu třetinu. V roce 2010 došlo k lehkému oživení ekonomiky a růstu HDP. Také došlo k nepatrnému snížení nezaměstnanosti. V letech 2011, 2012 byla hospodářská situace v zemi stále nepříznivá. Hospodářská politika se potýkala s vysokou mírou nezaměstnanosti a se slabým růstem nebo i poklesem HDP. V roce 2013 se hospodářská situace ČR začala zlepšovat. Růst HDP se poprvé dostal na předkrizovou úroveň, která byla v roce 2008. V následujícím období 2016 – 2018 dochází ke snižování počtu nezaměstnaných a zvyšování poptávky po pracovní síle ze strany firem. Podíl nezaměstnaných osob České republiky od roku 2013 až do roku 2018 se stále snižuje (viz Obr. 3.1).

Obr. 3.1 Podíl nezaměstnaných osob ČR (2008 – 2018)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Obecná míra nezaměstnanosti 15–64letých (podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivním, tj. součtu zaměstnaných a nezaměstnaných) očištěná od sezónních vlivů od roku 2013 – 2018 prudce klesala a v roce 2018 je nejnižší za celé sledované období. Její vývoj je úzce spjat s výkonností ekonomiky, tedy s poptávkovou stranou na pracovním trhu. V roce 2018 byla míra nezaměstnanosti 2,2 % a meziročně se snížila o 0,2 procentního bodu a od roku 2015 došlo k výraznému poklesu celkem o 2,3 procentních bodů.

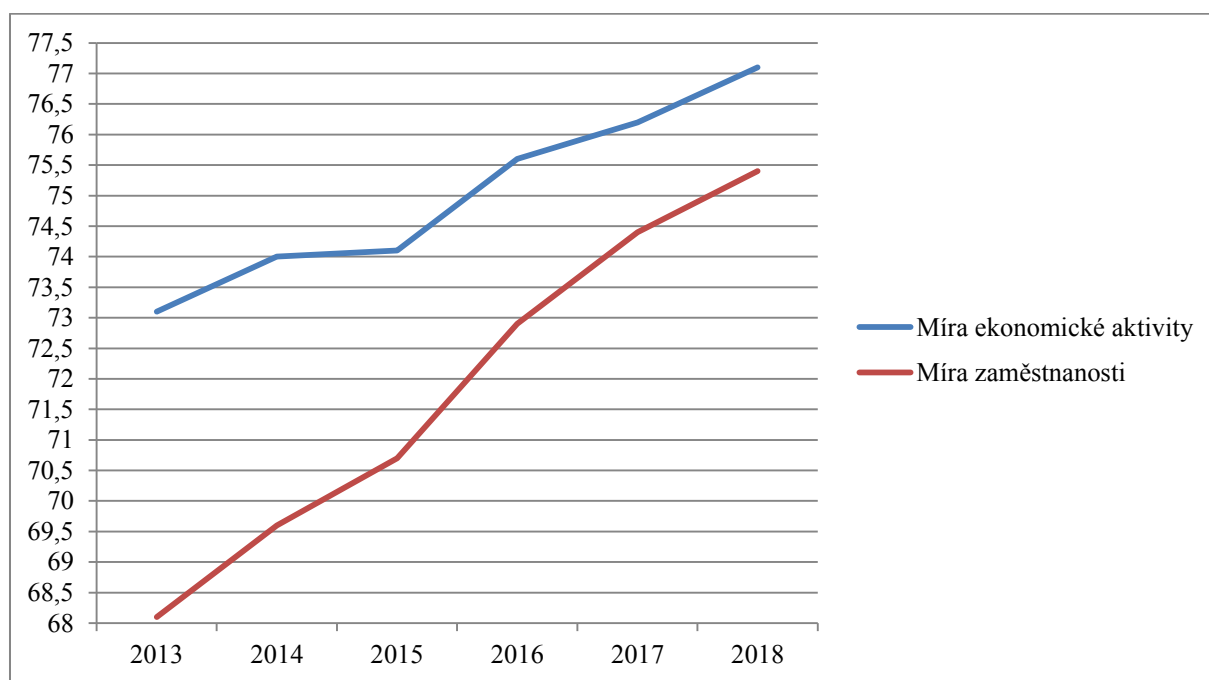
Míra ekonomické aktivity je jeden z dalších ukazatelů, kterým jde popisovat trh práce v dané zemi. Ukazuje poměr počtu ekonomicky aktivních obyvatel (EA) k obyvatelstvu v produktivním věku v procentech. Indikátor ve své základní variantě uvádí míru ekonomické aktivity populace 15–64letých (podíl ekonomicky aktivních k populaci v této věkové skupině) očištěná od sezónních vlivů, která je mezinárodně nejčastěji používána. Od roku 2013 počet obyvatel v produktivním věku plynule rostl a vývoj počtu ekonomicky aktivních obyvatel, kteří představují reálnou nabídku na pracovním trhu, rostl také. Od tohoto roku míra ekonomické aktivity dosáhla v roce 2018 77,1 % a proti roku 2017 se zvýšila o 0,8 procentního bodu, jak znázorňuje obr. 3.2.

Míra zaměstnanosti 15–64letých (podíl zaměstnaných k populaci v této věkové skupině) očištěná od sezónních vlivů dosáhla v roce 2018 75,4 % a oproti roku 2017 se zvýšila

o 0,9 p. b. Míra zaměstnanosti osob ve věku 15–29 let očištěná od sezónních vlivů činila 49,0 %, ve věku 30–49 let 88,7 % a ve skupině osob 50–64letých 75,2 %.

Aktuální data za prosinec 2018 potvrdila pokračování trendu zvyšování zaměstnanosti. Ten je stabilní již od začátku roku 2010.

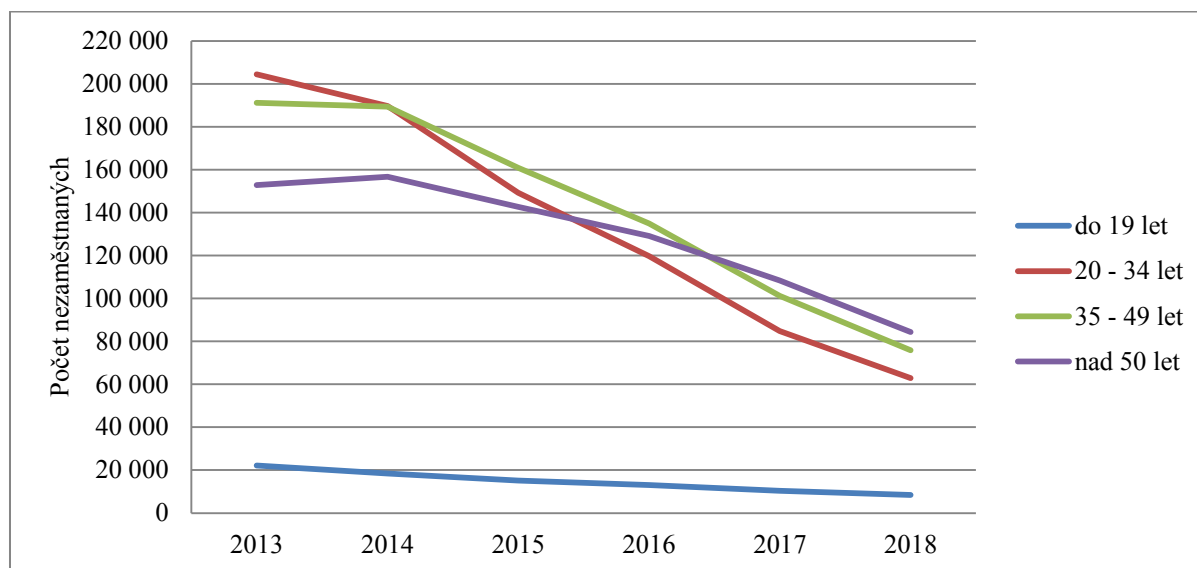
Obr. 3.2 Ekonomické postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let v %



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Trh práce je ovlivněn mnoha různými faktory. K těmto faktorům patří například demografické změny, geografický profil dané země, ekonomická politika státu. Věková struktura obyvatelstva určuje potenciální pracovní sílu, která může být v ekonomické sféře využita. Tato struktura je závislá na počtu živě narozených, zemřelých, přistěhovaných a vystěhovaných obyvatel na daném území za sledované období. Podle věkové struktury nezaměstnaných dosahovala z celkového počtu nezaměstnaných nejvyšších podílů skupina ve věku nad 50 let. Ta dokonce v roce 2014 zaznamenala ještě nárůst o necelé 3 %. K hlavním důvodům zvyšování v této skupině nezaměstnaných patří neustále se prodlužující věk odchodu žen do důchodu a při ztrátě zaměstnání prakticky zanedbatelná možnost uplatnit se na trhu práce. Od roku 2015 se i přes tento problém podařilo nárůst zastavit a v roce 2018 byl dokonce zaznamenán pokles o téměř 45 procentních bodů. V ostatních věkových kategoriích docházelo od roku 2013 ke každoročnímu poklesu. V kategorii do 19 let byl v roce 2018 pokles nezaměstnaných o 61 %. V kategorii 35 – 49 let byl pokles o 60 % a v kategorii 20 - 34 let dokonce o 70 %.

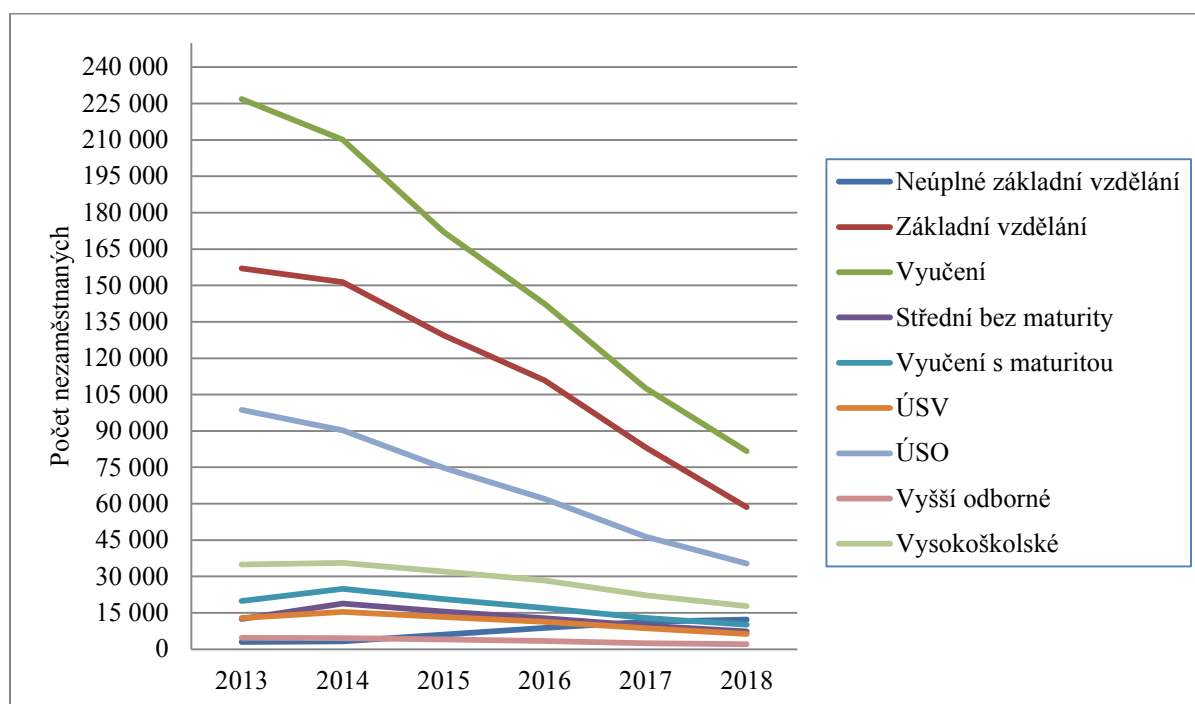
Obr. 3.3 Věková struktura nezaměstnaných od roku 2013 – 2018 v ČR



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Uplatnění na trhu práce závisí také na úrovni vzdělání. Pokud je úroveň vzdělání v souladu s požadavky trhu práce, klesá strukturální nezaměstnanost. Ve většině případů, ale úroveň vzdělání neodpovídá požadavkům trhu práce a tím strukturální nezaměstnanost roste. Pro zhodnocení vývoje vzdělání bylo využito dat úrovně nezaměstnaných podle vzdělání od roku 2013 -2018. Největší pokles nezaměstnaných od roku 2013 podle vzdělání bylo u osob vyučených. V této kategorii se nezaměstnanost každým rokem snižovala a v roce 2018 bylo nezaměstnaných osob s vyučením méně, a to o 64 %, jak znázorňuje obr. 3.4. Naopak od roku 2013 byl zaznamenán nárůst nezaměstnaných s neúplným vzděláním. V roce 2018 byl zaznamenán čtyřnásobný nárůst nezaměstnaných v této kategorii. Počet nezaměstnaných se základním vzděláním také od roku 2013 každým rokem klesal a v roce 2018 byl nižší o více než polovinu. Ten stejný případ byl také zaznamenán u vzdělání ÚSO. U nezaměstnaných se vzděláním středním - bez maturity - vyučení s maturitou, ÚSV a vysokoškolské vzdělání to bylo jinak. V roce 2014 byl zaznamenán nárůst nezaměstnanosti v těchto kategoriích. Střední bez maturity až o 33 %, vyučení s maturitou o 20 %, ÚSV o 16 % a vysokoškolské vzdělání o 2 %. Po roce 2014 došlo opět i u těchto kategorií k poklesu nezaměstnanosti. U vzdělání v oblasti vyšší odborné, nedocházelo do roku 2015 téměř k žádným změnám.

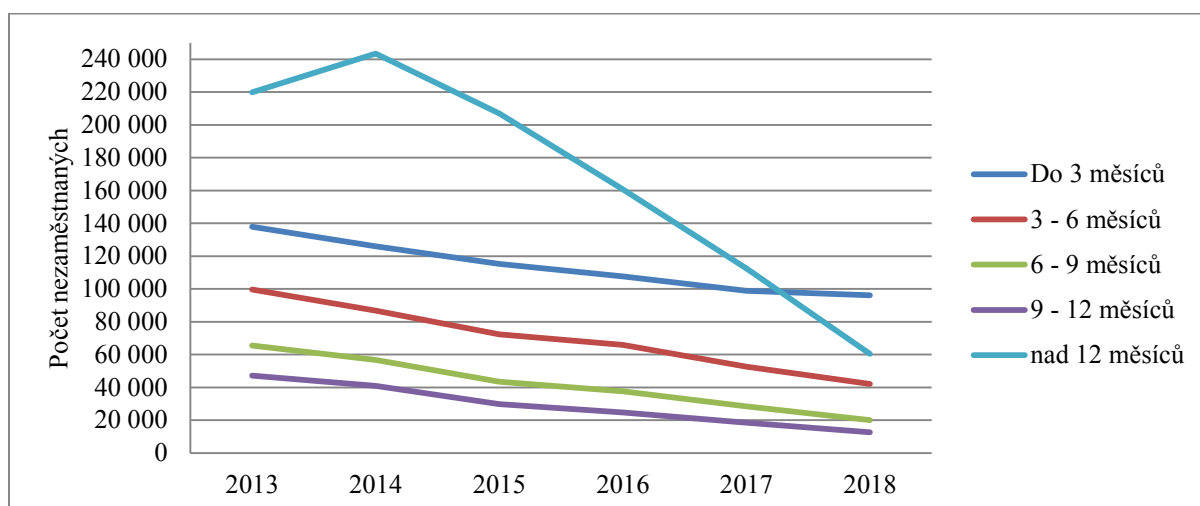
Obr. 3.4 Počet nezaměstnaných podle úrovně vzdělání od roku 2013-2018



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Trh práce také závisí na délce nezaměstnanosti. S dlouhodobou nezaměstnaností rostou výdaje státního rozpočtu na sociálních dávkách a službách. Čím déle je nezaměstnaný bez práce, tím více se mu snižuje pravděpodobnost nalézt si práci. V roce 2013 byl zaznamenán pokles u nezaměstnanosti do 3 měsíců. Většině uchazečů této skupiny se často nepodaří získat v tak krátké době zaměstnání, které by odpovídalo jejich kvalifikaci. Od roku 2013 se tato nezaměstnanost ale stále snižovala a v roce 2018 poklesla o skoro 70 p. b. U ostatních byl také zaznamenán permanentní pokles po celé období. U délky 6 – 9 měsíců pokles o 42 % a u délky 9 – 12 o 30 %. U dlouhodobé nezaměstnanosti (nad 12 měsíců) tomu tak nebylo. Ta se v roce 2014 naopak zvýšila o 10%. V dalších letech ale došlo také k poklesu a v roce 2018 byla dlouhodobá nezaměstnanost nižší o 75 % oproti roku 2014.

Obr. 3.5 Počet nezaměstnaných podle délky nezaměstnanosti v ČR



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

3.2 Cizinci na trhu práce v České republice

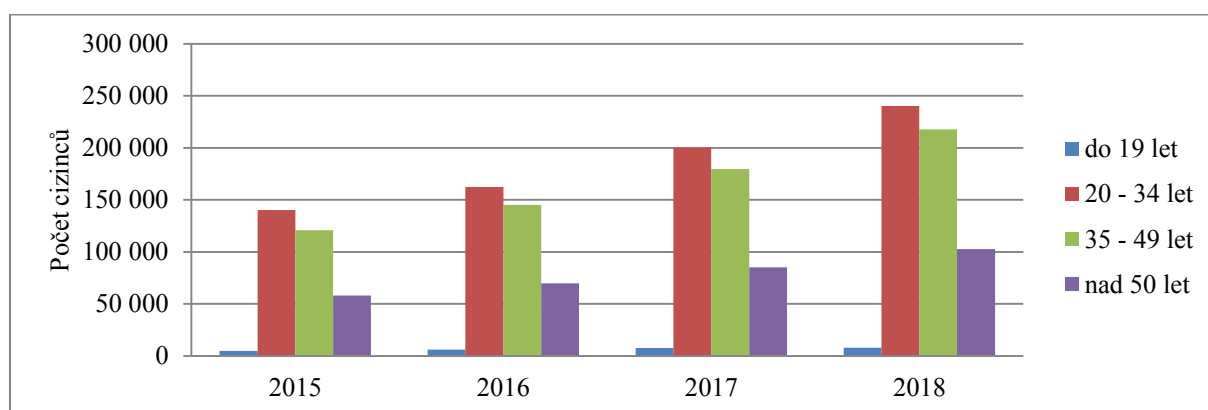
Česká republika jako členská země EU respektuje svojí migrační politikou společné principy EU – tedy volný pohyb osob. Veškeré souvislosti a Evropský hospodářský prostor (EHP) byl detailně rozebrán ve 2 kapitole.

3.2.1 Věková struktura zahraničních pracovníků

Odlišnost věkové struktury občanů ČR a imigrantů byla vysvětlena v minulé kapitole. Je tedy zřejmé, že cizinci na českém trhu práce jsou mladší v porovnání s pracujícími Čechy. Naopak ve věkové skupině nad 50 let dominují zaměstnaní občané ČR. Následující srovnání už bude pouze ve věkové struktuře pracujících cizinců.

K 31. 12. 2015 bylo v České republice zaměstnaných 323 827 cizinců různých věkových kategorií. Největší počet cizinců byl ve věku 20 – 49 let. Tyto 2 skupiny podle obr. 3.6 dohromady tvořily skoro 81 % z celkového počtu zaměstnaných. Nejvíce cizinců bylo z Ukrajiny, Ruska, Slovenska, Vietnamu, ale také z Polska a Německa. Tyto skupiny mají výrazné zastoupení osob v produktivním věku, a to jak u mužů, tak i u žen. Dále nejvyšší zastoupení skupiny do 19 let měli občané z Vietnamu a Ruska. Věková struktura cizinců se liší od struktury domácího obyvatelstva. V roce 2016 se počet dvou největších produktivních skupin zvýšil v průměru o 15 %. Co se týče podílu žen na celkovém počtu pracujících cizinců, tak ve všech zkoumaných obdobích se pohybuje v rozmezí od 30 – 40 %. Nárůst počtu pracujících cizinců byl zaznamenán až do roku 2018. Tehdy byl ve skupině 35 – 49 let o skoro 20 % vyšší oproti předcházejícímu období. Od roku 2015 se počet zaměstnaných v této skupině zvýšil téměř o polovinu. Ve skupině 20 – 34 let o 42 %. Podrobný počet věkové struktury zaměstnaných cizinců je uveden v příloze č. 1, Tab. 1.

Obr. 3.6 Věková struktura zaměstnaných cizinců v ČR (2015 – 2018)



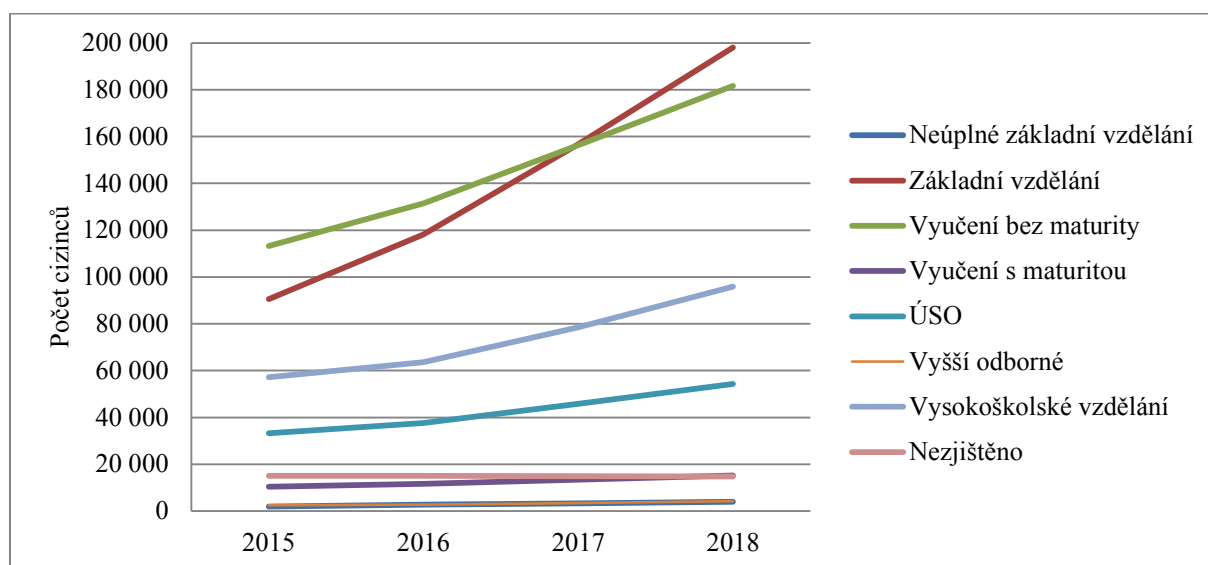
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

3.2.2 Vzdelanostní struktura zahraničních pracovníků

Všeobecně lze říci, že mezi cizinci je významně vyšší podíl osob pouze se základním vzděláním a výrazně menší počet osob s vysokoškolským vzděláním. Tento stav je zapříčiněn především nízkými požadavky na vzdělání ze strany zaměstnavatelů. Největší poptávka je po imigrantech se základním nebo nižším vzděláním, protože jsou ochotni pracovat za nejnižší mzdu.

V roce 2018 pracovalo v České republice přes půl milionu cizinců s různým nejvyšším dosaženým vzděláním. Nejvíce zaměstnaných cizinců v České republice má pouze základní vzdělání nebo vyučení bez maturity a od roku 2015 do roku 2018 se počet pracujících cizinců v těchto dvou kategoriích vzdělání zvýšil o skoro 55 % a z celkového počtu těchto skupin tvořily 36 % ženy. Z tohoto počtu více než 80 % pracovní síly pochází z Ukrajiny, Polska, Maďarska, Rumunska a Ruska. Pracovníci s nízkou kvalifikací pracují zejména ve stavebnictví a ve výrobních odvětvích. Nejvíce v této kategorii přibývá cizinců z Ukrajiny a Rumunska. Od roku 2015 se počet zaměstnaných cizinců s vysokoškolským vzděláním zvýšil o 13 %, jak znázorňuje obr. 3.7. Podrobný počet vzdělání zahraničních pracovníků je uveden v příloze č. 1, Tab. 2. S vyšším vzděláním přibývají zejména cizinci ze západní Evropy. I mnoho mladých Slováků studuje vysoké školy v České republice a po jejich absolvování zde zůstanou pracovat. Nachází zde širší možnosti uplatnění a také díky podobnosti řeči a kultury nemají problém se přizpůsobit. Je zde ale jasný trend toho, že v ČR jsou poptáváni a následně zaměstnaní hlavně pracovníci s nízkou kvalifikací. Poté až cizinci s vysoce kvalifikovaným zaměřením, kteří většinou pracují v manažerských pozicích, ve vědě nebo ve zdravotnictví jako lékaři. Ostatních cizinců s jiným vzděláním je velice málo a na trhu není zjevná poptávka po těchto cizincích.

Obr. 3.7 Nejvyšší dosažené vzdělání cizinců v ČR



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

3.2.3 Délka zaměstnanosti pracujících cizinců na území ČR

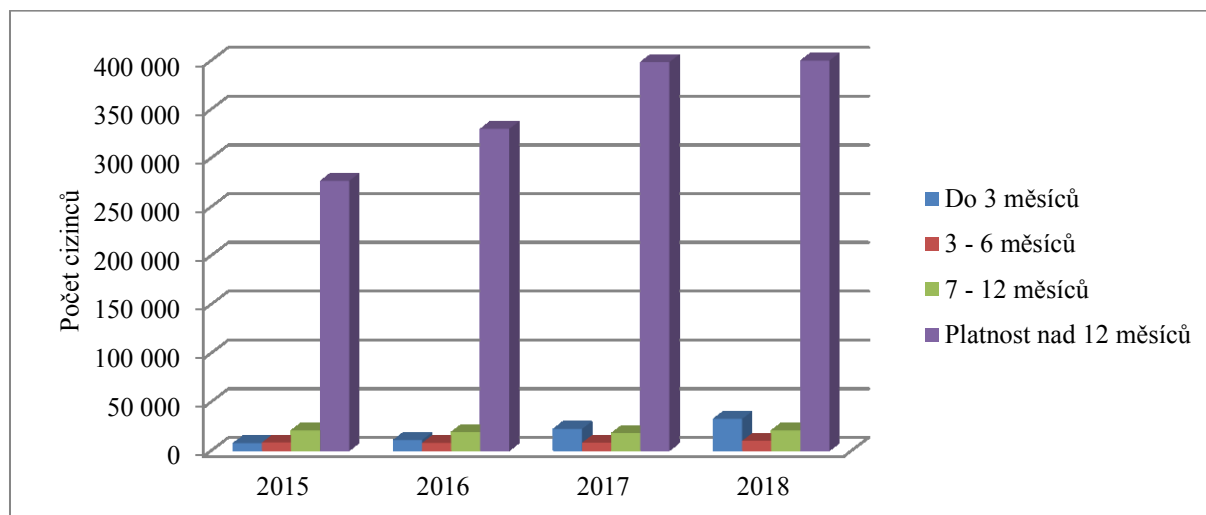
Pokud se jedinec rozhodne emigrovat do určité, ekonomicky vyspělejší země, ve většině případů chce v dané zemi zůstat a pracovat co nejdéle, aby pokryl své náklady na přemístění a i ušlý zisk v době migrace. U cizinců s kratší dobou zaměstnání obecně platí, že se může jednat o cizince, kterým bylo zamítnuto dlouhodobé vízum a po 3 měsících se musí zase vrátit do své rodné země.

Délka zaměstnanosti cizinců stále roste, jak znázorňuje obr. 3.8. V nejkratším období (do 3 měsíců) bylo zaměstnáno v roce 2015 pouze 7 767 cizinců a z toho 36 % tvořily ženy. Celkem za rok 2015 byla zaevidována délka zaměstnání u 313 817 cizinců z různých cizineckých států. Ve skupině - platnost nad 12 měsíců, bylo zaznamenáno celkem 276 631 cizinců, což je 88 % z celkového počtu evidovaných. Z toho tvořily 36 % ženy v této nejpočetnější skupině. K největšímu nárůstu pracujících cizinců došlo v roce 2018. V tomto roce bylo zaznamenáno celkem 522 806 cizinců, s různou délkou zaměstnanosti. Z celkového počtu bylo evidováno 195 209 žen, což je 37,3 % zaměstnaných. Oproti roku 2017 byl zaznamenán nárůst nejpočetnější skupiny s platností nad 12 měsíců o 13,2 %.

S porovnáním rokem 2015 byl nárůst veliký. Celkový počet cizinců s evidovanou délkou zaměstnanosti se zvýšil do roku 2018 o 40 %. Ačkoliv počet zaměstnaných cizinců v délce 7 – 12 měsíců se ve srovnání s rokem 2015 skoro vůbec nezměnil, tak počet cizinců zaměstnaných v délce do 3 měsíců se zvýšil o 76 %. V období 3 – 6 měsíců o 17 % a v délce

platnosti nad 12 měsíců se počet zaměstnaných do roku 2018 zvýšil o 40 %. Podrobný vývoj počtu cizinců podle délky zaměstnanosti je uveden v příloze 1, Tab. 3.

Obr. 3.8 Délka zaměstnanosti cizinců v ČR



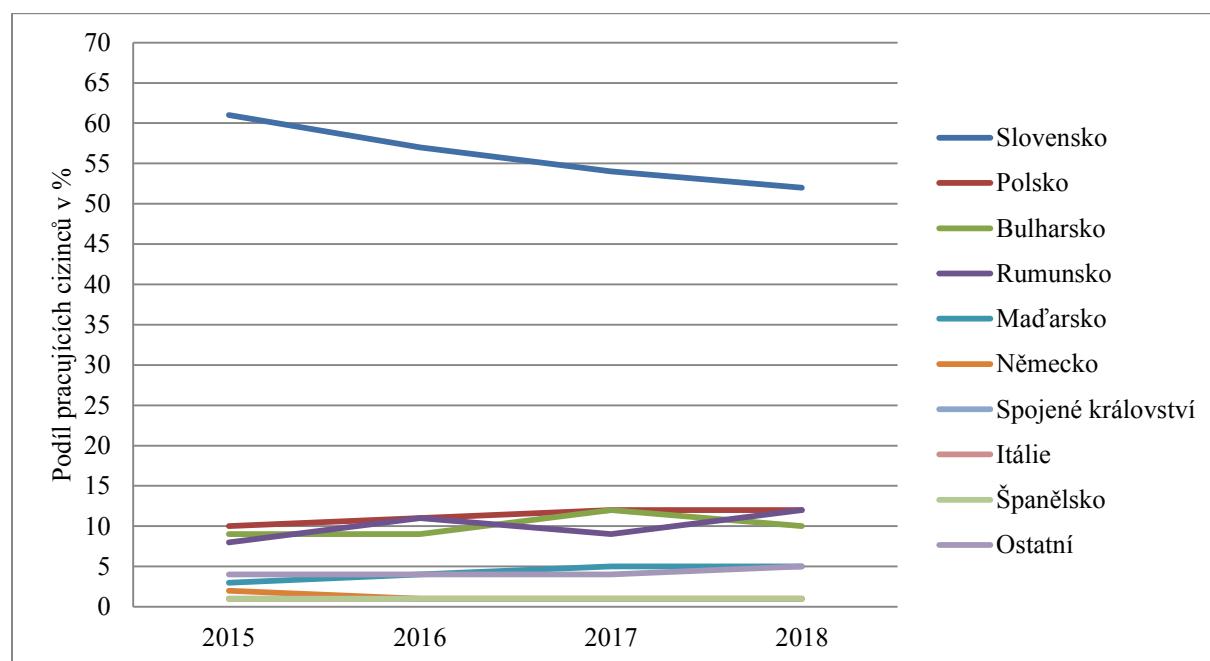
Zdroj: Generální ředitelství ÚP ČR, vlastní zpracování

3.2.4 Pracující cizinci na trhu práce z EU/EHP a Švýcarska v ČR

Z tzv. Evropského hospodářského prostoru bylo v roce 2015 zaznamenáno celkem 245 333 cizinců. Z toho bylo zaměstnáno 80 726 žen, což je skoro 33 % z celkového počtu cizinců. Ze všech států z Evropského hospodářského prostoru bylo do obr. 3.9 vybráno 10 zemí s největším počtem zaměstnaných cizinců v České republice za rok 2015 - 2018. V tomto roce 2015 bylo nejvíce evidovaných cizinců ze Slovenska, konkrétně 150 317, což je 61 % z celkového počtu. Poté další nejpočetnější skupinou byli cizinci z Polska. Na rozdíl od většinového podílu Slováků tvořili pouhých 10 % s konkrétním počtem 24 982 pracujících. Další uvedené státy měly ještě menší zastoupení, a to do 9 % z celkového počtu pracujících. Nejmenší skupinu tvořilo 20 ostatních států, jako např. Lucembursko, Norsko, Finsko, Švédsko, Belgie, Estonsko, Slovinsko a další. Tyto státy zhruba kolem 1 000 zaměstnaných netvořily samostatně ani 1 % z celkového počtu pracujících. Nejvíce zaměstnaných žen bylo také ze Slovenska. Konkrétně v roce 2015 to bylo 55 326, což je 68 % z celkového počtu evidovaných žen. V roce 2016 bylo zaznamenáno celkem 284 148 cizinců. Z toho bylo zaměstnáno 92 860 žen, což je skoro 33 % z celkového počtu cizinců. Evidovaných cizinců ze Slovenska bylo konkrétně 161 559, což je 57 % z celkového počtu. Ve srovnání s předcházejícím rokem bylo zaměstnáno o 11 242 Slováků více, což je o 7 % více než v předcházejícím období. Poté další nejpočetnější skupinou byli cizinci z Polska, kterých bylo o 20 % více než v roce 2015. Nárůst pracujících byl ještě zaznamenán u cizinců

z Rumunska, Bulharska a Maďarska. V roce 2017 bylo evidováno celkem 330 530 cizinců z tzv. Evropského hospodářského prostoru. Z toho bylo zaměstnáno 110 027 žen, což je skoro 33 % z celkového počtu cizinců. Evidovaných cizinců ze Slovenska, bylo konkrétně 177 059, což je 54 % z celkového počtu. V roce 2018 bylo evidováno celkem 366 624 cizinců. Z toho bylo zaměstnáno 124 042 žen, což je skoro 34 % z celkového počtu cizinců. Evidovaných cizinců ze Slovenska bylo konkrétně 191 818, což je 52 % z celkového počtu. Ve srovnání s předcházejícím rokem bylo zaměstnáno o 14 759 Slováků více, což je o 8 % více než v předcházejícím období. Poté další nejpočetnější skupinou byli cizinci z Polska a Rumunska. V obou případech byl nárůst o 3 % oproti předchozímu roku. Další uvedené státy už měly malé zastoupení, a to do 10 % z celkového počtu pracujících. Od roku 2015 se počet pracujících cizinců z tzv. Evropského hospodářského prostoru zvýšil o 33 %. Nejvíce evidovaných cizinců bylo ze Slovenska, jejich počet se zvýšil o 21 %, z Polska o 44 %, a z Rumunska o 48 %. Vývoj počtu pracujících cizinců z EU/EHP/Švýcarska je dále podrobněji uveden v příloze 1, Tab. 4.

Obr. 3.9 Podíl pracujících cizinců z EU/EHP a Švýcarska v ČR



Zdroj: Generální ředitelství ÚP ČR, vlastní zpracování

Jak již bylo zmíněno dříve, podle různé kvalifikace jsou cizinci zařazeni do klasifikace zaměstnání CZ – ISCO, podle které provádějí konkrétní práci. Nejvíce zaměstnaných cizinců v tomto zkoumaném období bylo v kategorii 9, 8, 7 jako pomocní pracovníci, uklízeči, pracovníci výroby, obsluha různých strojů a zařízení nebo také řemeslníci a opraváři. Nejvíce cizinců na tuto pomocnou práci bylo zaznamenáno ze Slovenska, Polska a Rumunska. V roce

2015 ze všech států EU/EHP/Švýcarska do těchto tří kategorií spadalo 150 572 zaměstnaných cizinců, což je 61 % z celkového počtu zaměstnaných cizinců. V následujícím roce došlo k nárůstu v těchto skupinách o 17 % s celkovým počtem 181 951 pracujících cizinců. V roce 2017 měla méně kvalifikovaná pracovní síla opět nejvíce pracujících. Oproti předcházejícímu roku došlo k nárůstu o 15 % s celkovým počtem 212 972 pracujících cizinců. V roce 2018 došlo k dalšímu nárůstu - a to o 8 % - s celkovým počtem 231 328 pracujících cizinců. V porovnání s předchozím rokem došlo k nárůstu méně kvalifikovaných o 8 % a také k nárůstu odborníků o skoro 13 %. Od roku 2015 se počet Slováků ve třídě 7 zvedl o 8 %, ve třídě 8 o 22 % a nárůst byl také zaznamenán ve třídě 9 a to o 17%. Větší nárůst byl zaznamenán u Poláků. Ve třídě 7 o 29 %, ve třídě 8 o 50 % a ve třídě 9 o 52 %. Největší nárůst byl ovšem z Rumunska. Ve třídě 7 o 46 %, ve třídě 8 dokonce skoro o 60 % a ve třídě 9 o 44 %. I přes takový nárůst v roce 2018 byli Slováci stále početnější.

Na druhé straně, už přestává být zvykem, že zahraniční pracovníci dělají jen nekvalifikovanou práci za nižší mzdu. Za rok 2015 bylo celkem zaznamenáno 51 235 vysoce kvalifikovaných odborníků, což je skoro 21 % z celkového počtu zaměstnaných cizinců. Za celé zkoumané období největší počet kvalifikovaných cizinců byl v kategorii CZ-ISCO 2, 3 kde jsou například chemici, specialisté v oblasti vědy a techniky, meteorologové, geologové, genetici nebo stavební technici. Nejvíce odborníků bylo zaznamenáno ze Slovenska, Polska, Německa a Spojeného království. Průměrná mzda všech zaměstnanců – Čechů i cizinců – v roce 2015 dosáhla v komerčním sektoru 27 777 korun a průměrný plat ve veřejném sektoru byl pak 27 971 korun. Na konci roku 2016 bylo zaznamenáno celkem 55 346 cizinců, což je o skoro 8 % více, než v předcházejícím roce a v roce 2017 bylo zaznamenáno celkem 62 581 cizinců, což je o skoro 12 % více, než v předcházejícím roce a o 19 % více než v roce 2015. V tomto období si nejvíce vydělali občané ze Slovenska. Část slovenských studentů, kteří tu zůstali po studiích, si našli dobře placenou práci. Ve svém vystudovaném oboru dostali vysoké finanční ohodnocení. Někteří si dokonce vydělali o čtvrtinu více než Češi. Jejich průměrná mzda byla 33 226 korun a 35 604 korun v platové sféře. Za rok 2018 bylo celkem evidováno 71 894 vysoce kvalifikovaných odborníků, což je o skoro 13 % více než v předcházejícím roce.

Tab. 3.1 zobrazuje podrobný přehled cizinek z EU/EHP/Švýcarska na území České republiky za období 2015 – 2018 z celkového počtu zaměstnaných cizinců. Dále je tabulka rozdělena na příslušné třídy, podle kategorizace CZ – ISCO. Podíl cizinek za příslušné roky se moc neměnil, celkový počet pracujících cizinců roste a s ním i počet cizinek. Nejvyšší

zaznamenaný podíl za dané období je zřejmý ve 4. třídě – Úředníci a dále v - 5. třídě – Pracovníci ve službách a prodeji. V těchto třídách převládá počet žen nad počtem mužů. Další vysoký podíl je zaznamenaný ve třídě 3 – Techničtí a odborní pracovníci, a také ve třídě 6 – Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství. Je tedy zřejmé, že ženy hodně zastávají pracovní místa více kvalifikovaná až odborná. Ve třídě 9, která má nejvíce pracujících cizinců, tvoří ženy 35 % z celkového počtu. V 7 třídě dokonce průměrně pouze 15 % z celkového počtu zaměstnaných cizinců.

Tab. 3.1 Podíl cizinek na celkovém počtu zaměstnaných cizinců z EU/EHP/Švýcarska na území ČR podle kategorie CZ – ISCO v %

Rok	Třída 1	Třída 2	Třída 3	Třída 4	Třída 5
2015	26,4	39,3	46,3	56,5	57,0
2016	27,1	39,1	46,1	56,6	56,7
2017	28,0	39,3	46,4	56,6	56,4
2018	28,7	39,9	46,8	56,3	55,9

Rok	Třída 6	Třída 7	Třída 8	Třída 9	Třída 0
2015	44,9	14,2	32,0	34,9	38,2
2016	40,4	14,7	31,6	34,6	39,8
2017	40,5	15,5	31,9	34,8	43,9
2018	41,5	15,7	32,6	35,2	44,4

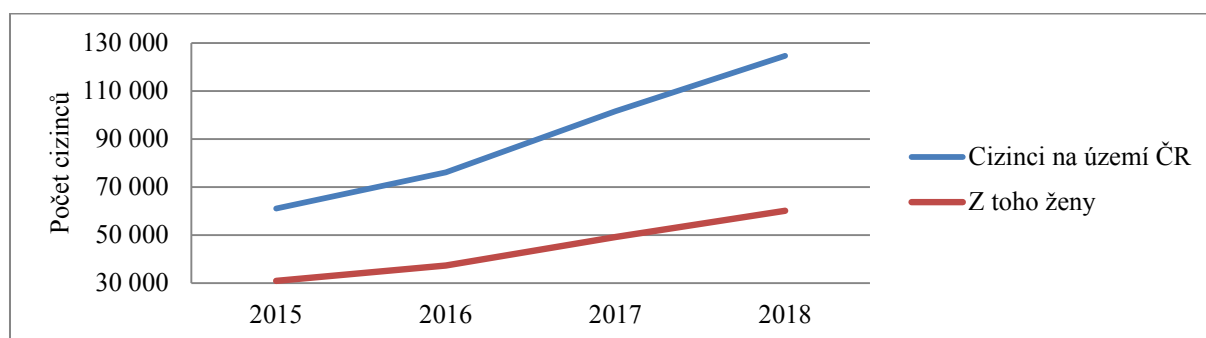
Zdroj: Generální ředitelství ÚP ČR, vlastní zpracování

3.2.5 Cizinci na trhu práce z třetích zemí v České republice

Jedná se o cizince, kteří jsou ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarska. Občané států, které nejsou členy Evropské unie, bývají označováni jako „občané třetích zemí“. Cizinci z těchto států potřebují povolení k zaměstnání od příslušného úřadu práce na zaměstnání v České republice. Zároveň také musejí mít povolení k pobytu za účelem zaměstnání v ČR, které vydává cizinecká policie.

Obr. 3.10 zobrazuje celkový počet cizinců z třetích zemí s platným povolením na území České republiky. Každým rokem se počet těchto cizinců plynule zvyšoval. V roce 2016 byl zaznamenaný nárůst o skoro 14 %. Žen s platným povolením přibýlo o 13 %. V roce 2017 byl veliký nárůst těchto cizinců, o 25 %. Od roku 2015 se celkový počet cizinců i žen zvýšil o skoro 50 %.

Obr. 3.10 Cizinci z třetích zemí na území ČR s platným povolením



Generální ředitelství ÚP ČR, vlastní zpracování

Tab. 3.2 znázorňuje celkové množství platných karet cizinců za období 2015 - 2018. Zelených karet v průběhu let rapidně ubývá, protože přestávají platit a obrovsky se zvyšuje počet zaměstnaneckých karet. Nárůst těchto karet byl každoročně skoro dvakrát tak velký a v roce 2018 se počet karet zvýšil od roku 2015 o skoro 79 %, modrých karet o skoro 59 %.

Tab. 3.2 Typy platných karet cizinců v ČR

Rok	Zelené karty		Modré karty		Zaměstnanecké karty	
	Celkem	Z toho ženy	Celkem	Z toho ženy	Celkem	Z toho ženy
2015	116	35	242	57	9 696	3 340
2016	39	11	257	49	14 396	4 770
2017	7	2	413	97	24 764	7 781
2018	1	0	590	107	45 306	13 844

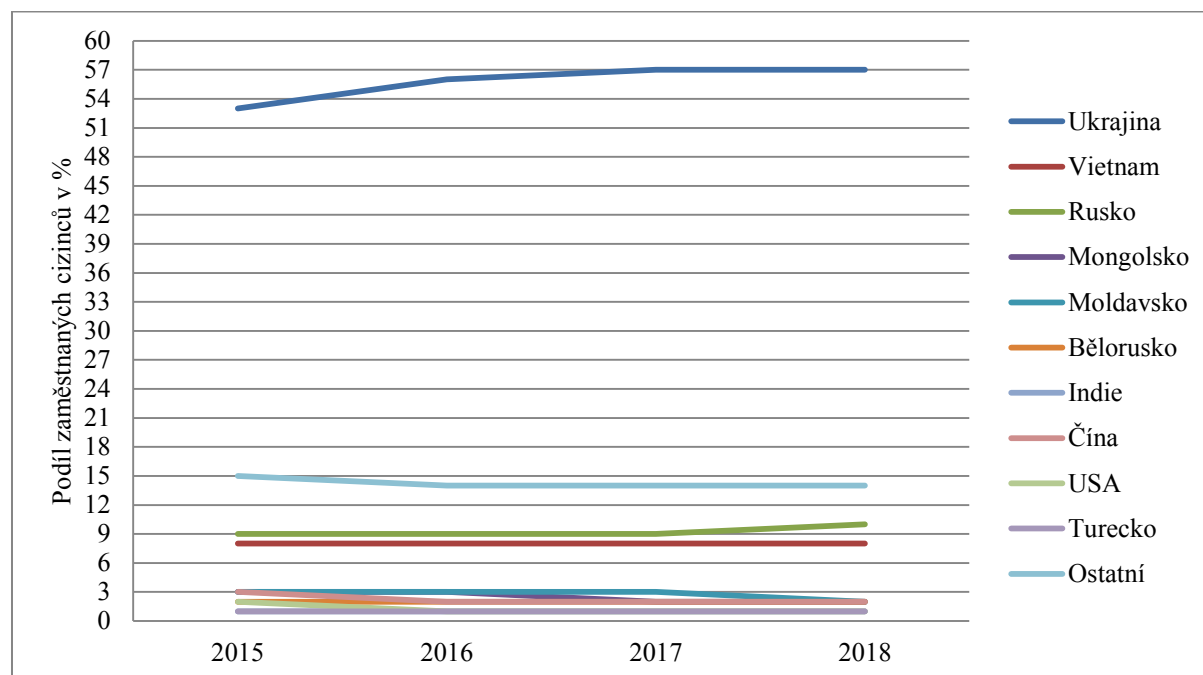
Zdroj: Generální ředitelství ÚP ČR, vlastní zpracování

Následující obr. 3.11 zobrazuje celkový počet zaměstnaných cizinců z třetích zemí. Ze všech těchto cizineckých států bylo vybráno 10 zemí s největším počtem zaměstnaných cizinců v České republice. Z těchto států je na našem území velká převaha Ukrajinců a každým rokem se nárůst zvyšuje. Nárůst cizinců z Ukrajiny je tak obrovský, že dalších nejpočetnějších cizinců z Ruska a Vietnamu byl až o 40% nižší počet. Další zaznamenané země mají zastoupení zaměstnaných občanů velice malé, nejvýše do 3 %. Nejmenší skupinu ostatních států tvoří dalších 136 států pod 0,5 % zaměstnaných a celkový počet zaměstnaných dohromady tvoří nejvýše 15 % z celkového počtu.

V roce 2015 bylo zaznamenáno celkem 61 060 cizinců z třetích zemí. Z toho bylo zaměstnáno 30 834 žen, což je skoro 50 % z celkového počtu cizinců. V následujícím roce bylo celkem 76 046 cizinců z třetích zemí, což je o 20 % více než v předcházejícím roce.

Z toho bylo zaměstnáno 37 247 žen, což je skoro 49 % z celkového počtu osob. V roce 2017 bylo zaznamenáno celkem 101 489 cizinců. Z toho bylo zaměstnáno 49 158 žen, což je 51 % z celkového počtu osob. Nárůst zaměstnaných cizinců z třetích zemí byl v roce 2018 mírnější. Na konci roku bylo zaznamenáno 124 588 cizinců, což je o 18 % více než v předcházejícím roce a o 51 % více než roce 2015. Přehled počtu pracujících cizinců z třetích zemí je dále podrobněji uveden v příloze 1, Tab. 5.

Obr. 3.11 Podíl zaměstnaných cizinců z třetích zemí v ČR



Zdroj: Generální ředitelství ÚP ČR, vlastní zpracování

Co se týče konkrétních kvalifikací zaměstnaných cizinců, ta je velice různorodá. Ve všech státech jsou zaměstnaní cizinci rozprostřeni do všech různých kategorií CZ – ISCO, podle které vykonávají konkrétní činnost, viz příloha. Nejvíce zaměstnaných cizinců v roce 2015 – 2018 bylo v kategorii 9, 8, 5 jako pomocní pracovníci, uklízeči, pracovníci výroby, obsluha různých strojů a zařízení nebo také pracovníci ve službách a prodeji. Nejvíce cizinců na tuto pomocnou sílu bylo z Ukrajiny, Vietnamu, Ruska, Mongolska a Moldavska.

I u cizinců mimo Evropskou unii už přestává být zvykem, že zahraniční pracovníci dělají jen nekvalifikovanou práci za nižší mzdu. Za rok 2015 bylo celkem zaznamenáno 10 134 velice kvalifikovaných odborníků, což je skoro 17 % z celkového počtu. Tito cizinci patří do kategorie CZ-ISCO 2, 3 kde jsou například chemici, specialisté v oblasti vědy a techniky, meteorologové, geologové, genetici nebo stavební technici. V těchto třídách se

nachází největší zastoupení z Ukrajiny, Vietnamu, Ruska nebo také z USA. V roce 2018 došlo k nárůstu této kvalifikované pracovní síly o 42 % oproti roku 2015.

Pokud cizinec s vysokou kvalifikací předloží vysokoškolský diplom a prokáže odborné znalosti ve svém oboru, získá modrou kartu. Ve sledovaném období bylo nejvíce cizinců z Ruska. V roce 2015 jich bylo konkrétně 82, což je asi 37 % z celkového počtu evidovaných cizinců. Poté 62 cizinců z Ukrajiny. Tito zaměstnaní se rovnají 28 % z celkového počtu evidovaných 224 cizinců s modrou kartou. Další státy už měli ve všech obdobích velice málo cizinců, do 13 zaměstnaných, což znamená do 6 % z celkového počtu. Nejmenší skupinou byly ostatní státy s pouze jedním zaměstnaným na území České republiky. Tvořili ji cizinci ze států jako například Ázerbájdžán, Írán, Tádžikistán, Sýrie, Mexiko, Kanada, Alžírsko, Čína, Srbsko, Moldávie, Kolumbie, Austrálie, Irák, Bosna a Hercegovina, a tvořili dohromady nejvýše 12 % z celkového počtu za sledované období.

V roce 2018 už vlastnilo modrou kartu celkem 590 cizinců a z toho bylo 107 žen, což je 18 % u celkového počtu zaměstnaných s touto kartou. V ČR bylo konkrétně 241 občanů Ruska, což je 41 % z celkového počtu cizinců s touto kartou. Druhou nejpočetnější skupinou byli cizinci z Ukrajiny. Z celkového počtu 155 zaměstnaných tvořili 27 % z celkového počtu cizinců, kteří v roce 2018 vlastnili modrou kartu. Oproti roku 2015 byl zaznamenán nárůst cizinců pracujících na modrou kartu o 62 p. b.

Zelená karta již není omezena žádnými požadavky na vzdělání a ve sledovaném období bylo na tuto kartu nejvíce pracujících cizinců z Ukrajiny, Ruska, Mongolska a Vietnamu. Ostatní státy tvořily skupinu do 3 % z celkového počtu zaměstnaných. Nejmenší skupina se zaměstnaneckou kartou je tvořena až ze 72 států pod 1 % zaměstnaných. Počet zaměstnaných z těchto ostatních států odpovídá hodnotě do 11 % z celkového počtu. V roce 2015 vlastnilo zaměstnaneckou kartu celkem 9 138 cizinců. Z toho bylo 3 135 žen, což je 34 % z celkového počtu zaměstnaných. V roce 2018 už tuto kartu vlastnilo celkem 45 292 cizinců. Z toho bylo 13 838 žen, což je skoro 31 % z celkového počtu cizinců. Podle zařazení CZ – ISCO, bylo nejvíce cizinců v kategorii ISCO 8 – Obsluha strojů a zařízení, ve které bylo celkem 6 506 občanů různých cizineckých států a nejvíce z Ukrajiny, skoro 70 % z celkového počtu zaměstnaných cizinců.

3.3 Programy pro pracovníky ze zahraničí z třetích zemí

Největší zájem českých firem o pracovníky mimo EU/EHP/Švýcarska je o Ukrajince, ale jejich nábor přes český konzulát ve Lvově je problematický. I hospodářská komora si už dříve stěžovala na nízké kvóty a zahlcení úřadu, takže zaměstnavatelé musí čekat i půl roku, než jsou vybraní uchazeči pozváni k pohovoru na konzulát. Také ještě začalo docházet ke zneužívání on-line rezervačního systému Visapoint, kdy čekací místa obsadili překupníci a pak je se ziskem rozprodávali. Na základě tohoto zjištění byl zaveden takzvaný Režim Ukrajina, který Visapoint obchází. Ukrajinský uchazeč o práci se díky němu nemusí individuálně objednávat k návštěvě konzulátu a čekat, až na něj přijde řada. Ministerstvo zahraničí poté v roce 2017 systém Visapoint zrušilo a nově se žádosti začaly podávat přímo na konkrétním zastupitelském úřadě, ale i tak by měl Režim Ukrajina celý proces urychlovat, hlavně při vyřizování a přijímání žádostí o zaměstnanecké karty pro státní občany Ukrajiny, kteří budou na území ČR vykonávat kvalifikovanou práci na pracovních pozicích, které jsou podle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ – ISCO zařazeny do hlavních tříd 4 – 8 v oblasti výroby, služeb nebo veřejného sektoru.

O zařazení do projektu Režim Ukrajina může požádat zaměstnavatel, který podniká na území České republiky, ale s podmínkou minimálně dva roky v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru, kteří zaměstnávají alespoň 10 zaměstnanců a nemohou dlouhodobě obsadit volné pracovní místo z českých zdrojů práce. Je daňovým rezidentem v České republice a nemá dluhy vůči státu (MZV, 2017).

Na základě iniciativy Hospodářské komory ČR vláda České republiky na začátku roku 2018 schválila navýšení roční kvóty z 10 tisíc pracovních sil z Ukrajiny na dvojnásobek. Personálně byly i posíleny příslušné úřady, což vedlo ke zkrácení čekacích lhůt pro vydávání zaměstnaneckých karet. I tak ale toto vyřízení zatím trvá asi 5 měsíců, což je stále dlouhá doba.

Poptávka firem po pracovnících z ciziny, zejména z Ukrajiny v roce 2019 podle odhadů Hospodářské komory ČR poroste o víc než dvojnásobně, a proto chce Program Ukrajina znovu rozšířit kvótu na 40 tisíc zaměstnanců z Ukrajiny ročně.

Je ale nutno podotknout, že se situace na trhu práce v budoucnu může změnit. Postupem času může dojít ke zpomalení nebo zastavení růstu ekonomiky a stanovené kvóty se nemusí naplnit. Než se vyřídí veškeré náležitosti týkající se rozšíření kvót, může poptávka výrazně klesnout.

Režim ostatní státy spustilo Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR loni v dubnu 2018 příjem žádostí pracovníků z Mongolska a Filipín. Roční kapacita pro tento projekt je 2 000 žádostí ročně. Zájem je především o řidiče, skladníky, montéry, svářeče a švadleny. V červnu 2018 byl program rozšířen o další zemi – Srbsko. Zaměření na stejné profese, stejná roční kvóta – 2 000 žádostí. V září roku 2018 se Ministerstvo průmyslu a obchodu zaměřilo také na Indii. Roční kapacita je 500 žádostí. Cílem projektu je vyřizování žádostí vysoce kvalifikovaných odborníků na pozice např. řídících pracovníků a specialistů. Hospodářská komora ČR chce v roce 2019 Režim ostatní státy rozšířit ještě o Bělorusko, Černou Horu a také Moldavsko.

3.4 Agenturní zaměstnávání cizinců

Agenturní zaměstnávání je způsob zaměstnávání, kdy je pracovník zaměstnancem agentury, ale pracuje ve společnostech, které potřebují pokrýt dočasnou potřebu zaměstnanců. Všude ve světě je to docela rozšířený způsob zaměstnaneckého pracovního poměru (Manpower, 2018).

Agentury práce mohou zaměstnávat fyzické osoby jako kmenové zaměstnance, mají-li k tomu udělené povolení od ÚP ČR - generálního ředitelství.

„S účinností od 29. 7. 2017 byl odstraněn zákaz dočasného přidělování agenturami práce k uživateli u cizinců s pracovním oprávněním. Nyní tedy mohou být agenturami zaměstnávání za účelem dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele všichni cizinci, tedy:

- *občané EU a jejich rodinní příslušníci,*
- *cizinci, kteří mají volný přístup na trh práce,*
- *držitelé povolení k zaměstnání (a oprávnění k pobytu), držitelé zaměstnanecké karty, modré karty nebo karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance.“* (MPSV, 2018)

Dále zákon o zaměstnanosti rovněž od nového data charakterizuje zastřené zprostředkování zaměstnávání jako činnost právnické osoby nebo fyzické osoby spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b). Zastřené zprostředkování zaměstnání je pokutováno částkou až 10 000 000 Kč (MPSV, 2018).

Některé firmy, které mají zájem zaměstnávat prostřednictvím agentury práce občany z třetích zemí se mylně domnívají, že zaměstnanci z těchto zemí jsou levnou pracovní silou.

Zaměstnavatel je ze zákona povinen dodržovat srovnatelné podmínky jako u českých uchazečů a navíc zde narůstají náklady na dopravu a ubytování. Tyto podmínky, jako je například zajímavá nástupní mzda (19-23 tisíc hrubého, bez příplatků za přesčasy), dobré ubytování, nebo lékařská péče, nejsou schopni někteří zaměstnavatelé na českém území zajistit. Dobře nastavená komunikace je jedna z hlavních věcí, která musí být zajištěna. Zaměstnavatel si musí zajistit tlumočníka, mít specifický systém zaškolení a také nastavit komunikaci uvnitř společnosti.

Firmy v České republice už mají několikaleté zkušenosti s pracovníky ze třetích zemí. Nejsilnější skupinou jsou zaměstnanci z Ukrajiny i přes náročnější administrativní vyřizování. Z dat agenturní společnosti Manpower vyplývá vysoká kvalita potenciálních pracovníků a jejich spolehlivost. „*Například z Ukrajiny v nedávném kole výběrového řízení na operátory výroby přišlo na pohovor 142 kandidátů ze 162 pozvaných, přičemž 124 bylo uznáno jako vhodných, což je velmi vysoké procento ve srovnání s českými uchazeči (ze 100 zájemců o práci ve výrobě nebo ve skladu se nakonec zúčastní pohovoru cca 30 %, z toho v průměru 10 nakonec skutečně nastoupí). Navíc integrace ukrajinských pracovníků probíhá rychle a bezproblémově, díky kulturní i jazykové blízkosti (základy českého jazyka ovládají během 3 měsíců). Oborově se zde nabízí široké portfolio zahrnující i odborné dělnické profese – např. seřizovač, metalurg, svářeč apod. Podniky však musí počítat s vysokými mzdovými nároky a také s tím, že na začátku je přeci jen potřeba tlumočnick, a realizace plného zapojení do procesu trvá 6–8 měsíců kvůli vyřízení víz,*“ upozorňuje Martin Jánský (Manpower, 2018).

Nábor agentury probíhá efektivně také přes oslovení online způsobem, ale pouze u kvalifikovaných zaměstnanců. Využívá se především LinkedIn a specializované sociální sítě v oblasti IT. Také se zakupují databáze uchazečů o zaměstnání, které jsou dostupné v zahraničí. Pohovory se mohou realizovat například prostřednictvím Skype.

Nábor u zaměstnanců do výroby probíhá jinak. Nelze ho dělat online a nejčastěji probíhá osobní formou komunikace s lidmi v místě bydliště, využívá se též prvků referal marketingu (doporučování známých za odměnu) a sociálních sítí, nejčastěji Facebooku. Personální agentura Manpower proto využívá své zahraniční pobočky v daných zemích a zároveň oslovuje uchazeče pomocí terénních pracovníků-náborářů.

Pokud má zaměstnavatel specifické požadavky, je vhodné, aby se náboru zúčastnil, kde může rovnou otestovat kvalifikace a dovednosti uchazečů.

Podpisem smlouvy mezi zaměstnavatelem a cizincem, ale ještě nic nekončí. O cizince se zaměstnavatel musí dále postarat, například mu pomoci s vyřízením víza, zajistit mu dopravu do ČR, zajistit vstupní lékařskou prohlídku nebo mít možnost využít asistenčních služeb pro usnadnění běžného života v cizím státě. U vysoce kvalifikovaných pracovníků je zvykem, že zaměstnavatel přispěje na letenku nebo pracovníkovi nabídne relokační balíček. Většinou to bývá taková jednorázová motivace ve výši alespoň 1.000 EUR, pro snazší přestěhování.

Hlavním cílem tohoto programu je dobrá integrace. Když se zde budou zaměstnanci-cizinci cítit dobře, budou tu chtít žít, a to je samozřejmě základní motivace pro kvalitně odvedenou práci (Manpower, 2018).

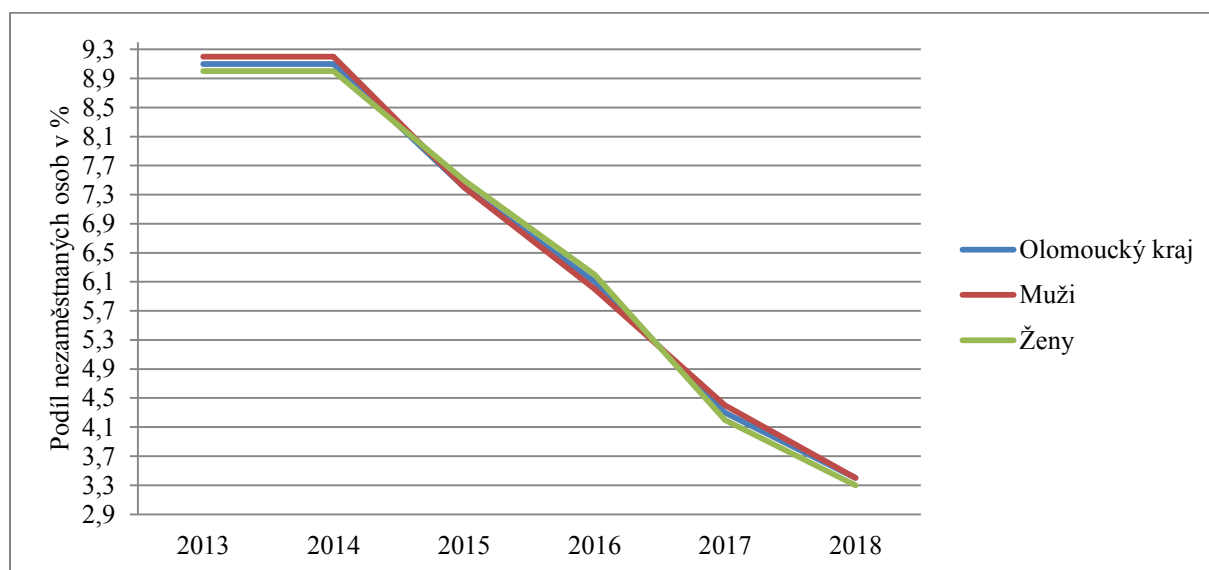
4 TRH PRÁCE A ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V OLOMOUCKÉM KRAJI

Spolu s ostatními kraji, vznikl Olomoucký kraj dne 1. 1. 2001 a rozkládá se ve střední a severní části Moravy. Je tvořen z 5 okresů (Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov, Šumperk). Olomoucký kraj je z ekonomického hlediska oblastí průmyslovou s většinovou zaměstnaností ve strojírenství, zemědělství, stavebnictví, elektrotechnice, potravinářském průmyslu a textilní výrobě.

4.1 Trh práce v Olomouckém kraji

Od roku 2009 po současnost, prošel trh práce v Olomouckém kraji výraznými výkyvy. V roce 2009 bylo zaznamenáno masové propouštění zaměstnanců, z důvodu ekonomických potíží, v důsledku světové finanční krize. Nezaměstnanost prakticky nepřetržitě rostla až do roku 2011. Od tohoto roku po rok 2013, docházelo ke kolísání nezaměstnanosti, kdy zaměstnavatelé raději uzavírali se zaměstnanci pracovní smlouvy jen na dobu určitou a přes zimní sezónu byli zaměstnanci posíláni se znovu registrovat na úřad práce. V roce 2014 byla překonána dosavadní maxima nezaměstnanosti. Následující roky až po rok 2018 byly ve znamení neustálého meziročního poklesu nezaměstnanosti. Obr. 4.1 znázorňuje podíl nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji od roku 2013. Od tohoto roku po rok 2018 se téměř o polovinu nezaměstnanost snížila.

Obr. 4.1 Podíl nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji (2013 - 2018)

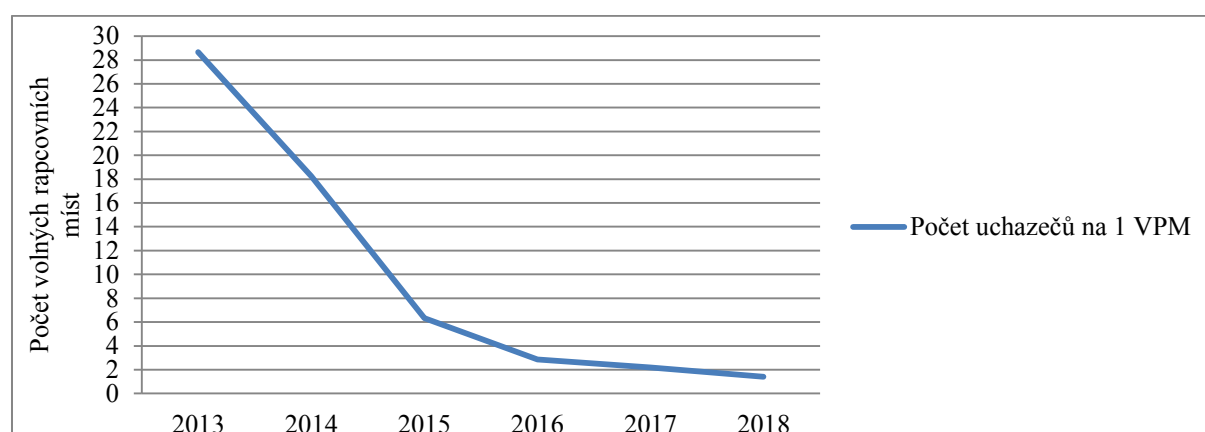


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Mezi jednotlivými okresy Olomouckého kraje jsou poměrně výrazné rozdíly v nezaměstnanosti. Zatímco v roce 2018 měl okres Jeseník, který leží na severu kraje, na konci roku třetí nejvyšší nezaměstnanost v ČR, tak okres Prostějov, který leží na jihu, byl na celorepublikovém žebříčku nezaměstnanosti na 57. místě. Kvůli špatné dopravní dostupnosti a nedostatku místních pracovních příležitostí je v okrese Jeseník tak stále vysoká nezaměstnanost. V Olomouckém kraji také hodně ovlivňuje výši nezaměstnanosti relativně nízká úroveň mezd. Rozmáhá se zde také skryté nebo nelegální zaměstnávání a nekolidující zaměstnání. Ekonomika jižní části je více stabilní a diverzifikovaná. Jedná se o okresy Olomouc, Prostějov a Přerov. Ekonomika v horských oblastech (Jeseník, Šumperk) je ovlivněna sezónností a limitována dopravou. Jediným okresem v kraji, který vykazuje pravidelně nižší hodnotu nezaměstnanosti, je okres Prostějov. Naopak okres Šumperk leží v odlehlejší části kraje a vysoká nezaměstnanost je z velké míry ovlivněna špatnou dostupností a minimálními pracovními příležitostmi.

Díky současnému poklesu nezaměstnanosti se počet uchazečů připadajících na 1 volné místo od roku 2013 stále snižuje (viz Obr. 4.2). Na konci roku 2018 bylo evidováno celkem 10 896 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo 1,4 uchazeče. Nejmenší počet uchazečů připadající na 1 volné místo ke konci roku 2018 bylo zaznamenáno v Pardubickém kraji, s počtem 0,2. Největší počet uchazečů na jedno volné místo bylo v Moravskoslezském kraji s počtem 2,3. Celkem za Českou republiku bylo evidováno 0,7 uchazeče na 1 volné pracovní místo. Na konci roku 2017 vykázal Olomoucký kraj čtvrtý nejvyšší počet uchazečů na volné pracovní místo a o rok později se Olomoucký kraj posunul na třetí místo za Moravskoslezským a Ústeckým krajem a jednalo se o hodnotu 2 x vyšší než za celou ČR.

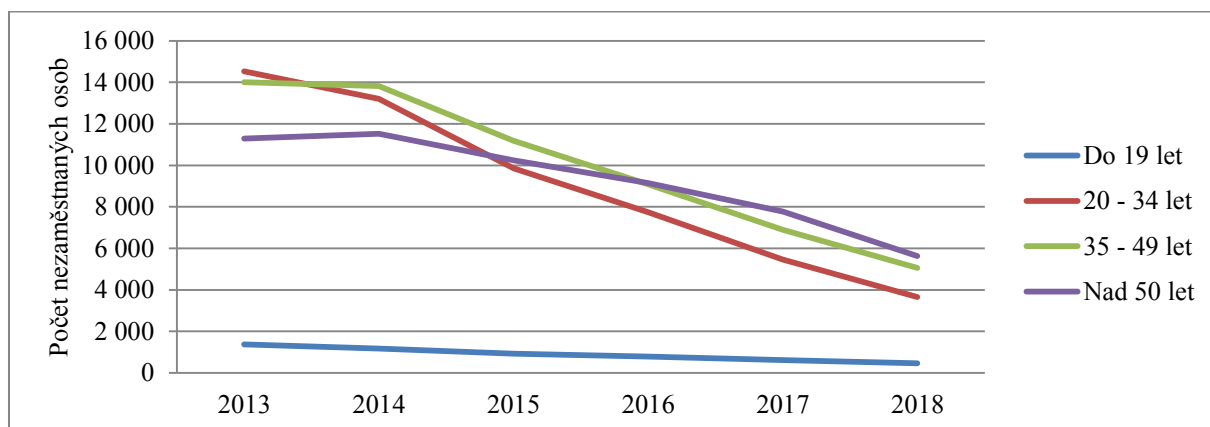
Obr. 4.2 Vývoj na trhu práce v Olomouckém kraji 2013 – 2018



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Podle věkové struktury nezaměstnaných v Olomouckém kraji dosahovala nejvyššího podílu v roce 2013 skupina ve věku 20 – 34 let. Tento podíl se v dalších letech začal snižovat, v roce 2014 ji vystřídala skupina ve věku 35 – 49 let a poté se také počet této skupiny v dalším období už jen snižoval. V roce 2018 byl evidován pokles skupiny ve věku 20 – 34 let o 25 % a skupiny 35 – 49 let o více než 36 %. Od roku 2016 dosahovala nejvyššího počtu nezaměstnaných skupina nad 50 let (viz Obr. 4.3).

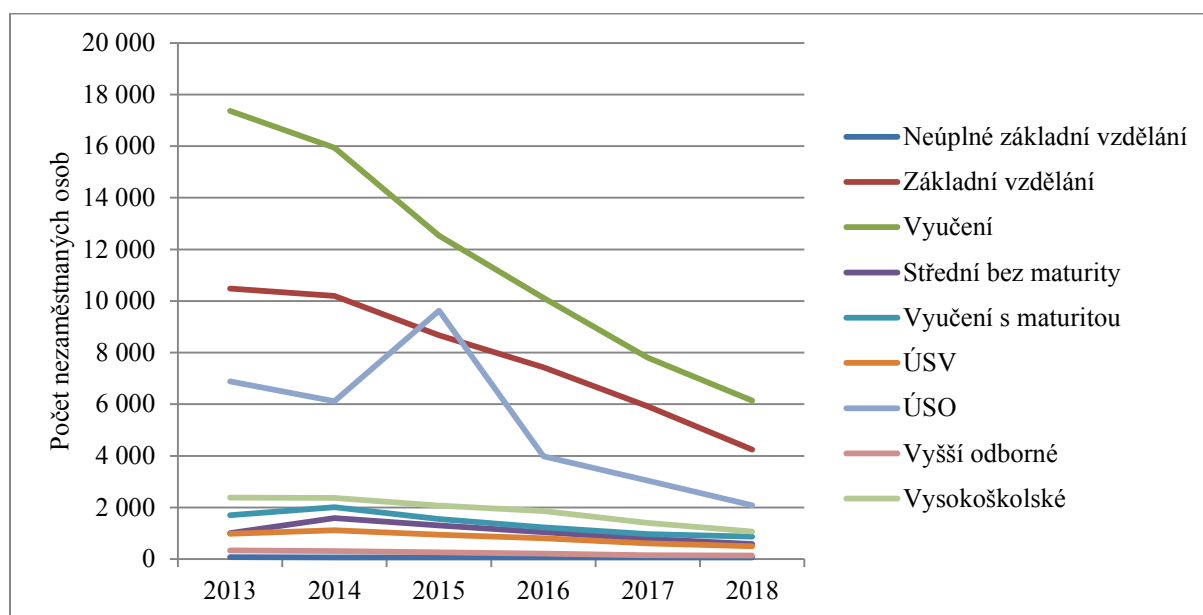
Obr. 4.3 Věková struktura nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji (2013 - 2018)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Podíl nezaměstnaných se základním vzděláním tvořil asi 29 % z celkového počtu evidovaných, což je o 1,6 p. b., méně než v ČR (viz Obr. 4.4). Ve srovnání s ostatními kraji byl nejnižší podíl těchto nezaměstnaných ve Zlínském kraji a naopak nejvyšší v Karlovarském kraji. V jednotlivých okresech Olomouckého kraje byl nejvyšší podíl na Jeseníku a nejnižší na Olomoucku. Nejvýraznějším negativním dopadem u nižšího vzdělání je ten, že nejsou zavedené pracovní návyky a například vyučení nebo mladiství si zvyknou na příjem bez vlastní aktivity, kdy dostávají peníze od rodičů nebo ze sociálních dávek. Také se zde zvyšuje riziko začlenění se do různých rizikových skupin (drogy, kriminalita).

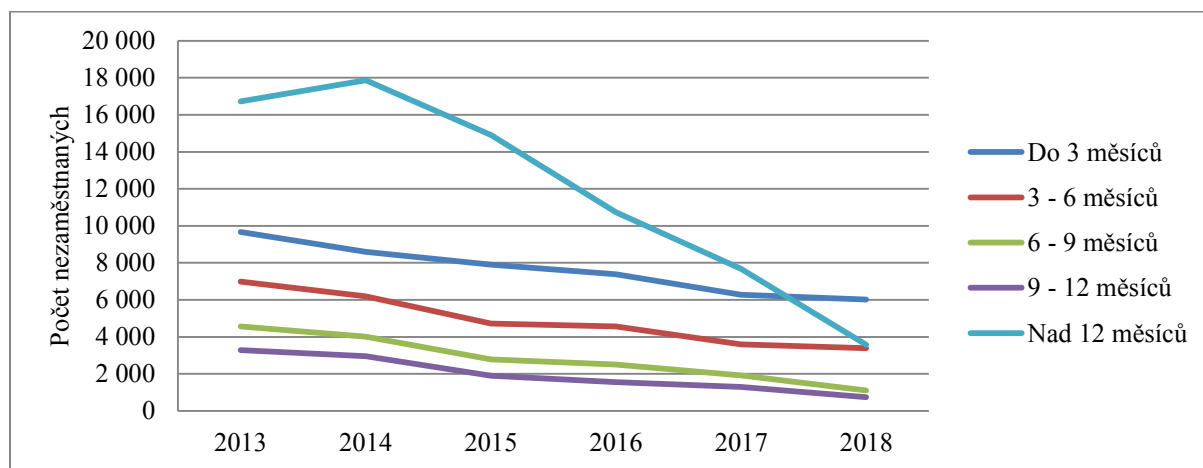
Obr. 4.4 Struktura nezaměstnaných podle vzdělání od roku 2013 - 2018



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných tvoří v současné době v Olomouckém kraji zejména uchazeči nad 50 let. Důvodem dlouhodobé nezaměstnanosti bývá nevyhovující zdravotní stav, nízká kvalifikace, nedostačující znalosti nebo omezující možnosti dojíždění do zaměstnání. Část dlouhodobé nezaměstnanosti v Olomouckém kraji je potom záměrná a dobrovolná. Uchazeč bude pravděpodobně raději pobírat sociální dávky, než aby pracoval. Také je možné, že po opakovaných neúspěších o získání zaměstnání se vzdá možnosti uplatnit se na trhu práce. Od roku 2014 tvořila tato kategorie nejvyšší počet nezaměstnaných, jak ukazuje obr. 4.5, ale v průběhu let se stále snižovala. Do roku 2018 se snížila o více než 14 tisíc nezaměstnaných a byla nižší než kategorie nezaměstnaných v délce do 3 měsíců.

Obr. 4.5 Počet nezaměstnaných podle délky nezaměstnanosti v ČR



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

4.2 Současná situace v Olomouckém kraji

V roce 2018 u některých společností došlo i k výraznému poklesu počtu zaměstnanců, ale převážná část monitorovaných větších zaměstnavatelů vykázala v meziročním srovnání nárůst zaměstnanosti. Začátkem roku 2018 se Jesenicko potýkalo s důsledky ukončení činnosti závodu strojírenské společnosti a poté se na ÚP ČR v Jeseníku přihlásilo do evidence asi 70 bývalých zaměstnanců jesenického závodu.

Dále bylo ještě Jesenicko postiženo v první polovině roku 2018 hromadným propouštěním z dalších strojírenských závodů. Společnost ukončila činnost a propustila 253 zaměstnanců. V březnu většině zaměstnanců skončila výpovědní lhůta a na úřad práce v Jeseníku se přišlo zaregistrovat asi 120 bývalých zaměstnanců. Většinou se jednalo o montážní dělníky, skladníky a strojírenské profese.

Největší propouštění v okrese Olomouc proběhlo na Uničovsku, kde byl na konci roku 2017 ukončen provoz v závodě, kde pracovalo přes 170 zaměstnanců. V okrese Prostějov podala na sebe insolvenční návrh oděvní firma, ve které pracovalo 130 zaměstnanců. Ti postupně ukončili pracovní poměr z důvodů nevyplácení mzdových nároků.

V okrese Šumperk ukončila činnost v polovině roku 2018 společnost, která se zabývala zpracováním odpadu. Ze své provozovny propustila 26 zaměstnanců. Na konci roku 2018 došlo také k významnější redukci zaměstnanosti u elektrotechnické firmy (nebyla k dispozici žádná konkrétnější informace o počtu propuštěných zaměstnanců), kde byly propuštěny stovky osob z důvodu nenaplněných původně plánovaných zakázek, což se pak negativně promítlo i do stavu zaměstnanosti v Olomouckém kraji.

Všechna tato výše uvedená propouštění se ve statistikách nezaměstnanosti projevila, ale jen přechodně a v minimální míře. S ohledem na vysokou závislost ekonomiky Olomouckého kraje na automobilovém průmyslu se očekává další propouštění v průběhu roku 2019, která by už regionální trh práce nemusel tak rychle vstřebat (ÚP ČR – Krajská pobočka Olomouc, 2019)

Na druhou stranu bylo v Olomouckém kraji vykázáno výrazné navýšení zaměstnanosti a prováděly se masivní náborové akce zaměstnanců. Nová společnost v prostějovské průmyslové zóně, která se zabývá výrobou a potiskem flexibilních obalů, zejména pro potravinářskou výrobu, přijala první zaměstnance. V únoru 2019 byl zahájen zkušební provoz. Výhledově by zde mohlo najít zaměstnání až 250 osob.

Do dalšího roku statistiky úřadu zatím nesignalizují žádnou změnu v dosavadním trendu neustálého poklesu nezaměstnanosti. Ovšem nepříznivé zprávy ze zahraničí, jako například vývoj na burzách, známky hospodářské stagnace v Německu, ochrannářské opatření v USA, tlak na snížení emisních limitů u automobilů nebo brexit a zejména těsná provázanost vysokého podílu podniků v Olomouckém kraji s automobilovým průmyslem jsou významnými rizikovými faktory. První vlny propouštění v roce 2018, zejména na Jesenicku a Šumpersku ukázaly, že některé firmy už začínají markantně pociťovat první známky klesající poptávky. První vlny propouštěných zaměstnanců byl trh práce schopen bez problému vstřebat, otázka ale je, jak dlouho bude tato poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle trvat a kolik dalších vln bude trh práce schopen eliminovat.

V 1. polovině roku 2019 se předpokládá, že bude nezaměstnanost dále mírně klesat. Další vývoj nezaměstnanosti bude přímo závislý na ekonomické situaci podniků, hlavně na jejich zakázkovou náplň a schopnost financovat výrobu. Očekává se, že v polovině roku 2019 by se mohl podíl nezaměstnaných osob pohybovat okolo 2,6 %. Na konci roku asi 3,1 % (ÚP ČR – Krajská pobočka Olomouc, 2019).

4.3 Zaměstnávání cizinců v Olomouckém kraji

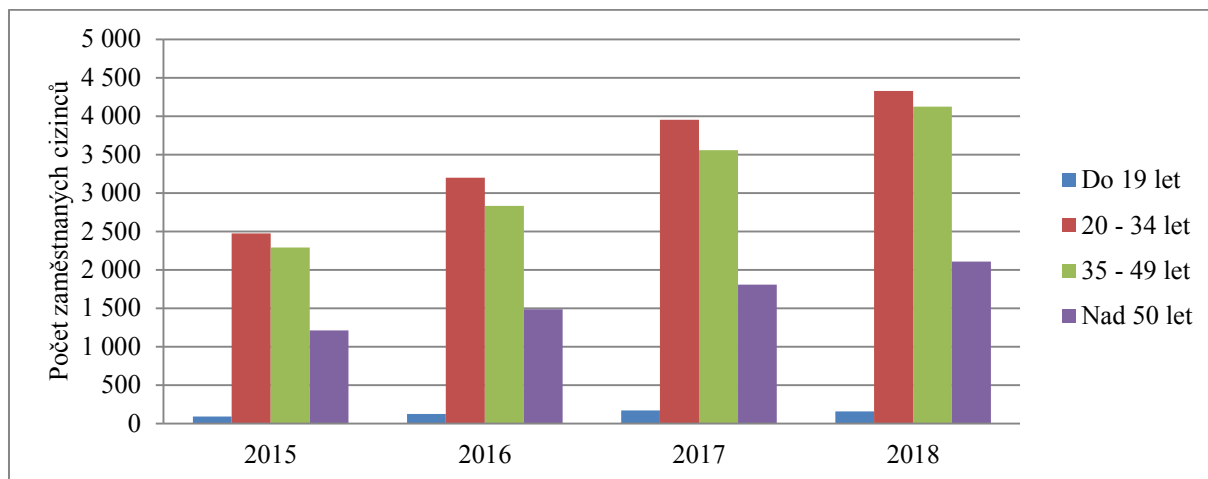
Momentální rekordně nízká nezaměstnanost má za následek zvýšený zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání jak občanů Evropské unie, tak i cizinců z třetích zemí. V roce 2009, kdy byla doba masového nárůstu nezaměstnanosti, bylo v Olomouckém kraji zaměstnáno pouze 2,5 tisíce zahraničních pracovníků. V současné době celkový počet cizinců překročil hranici 11 tisíc osob, což značí více než 4 - násobný nárůst. Občané EU/EHP/Švýcarska tvoří asi 72 % z celkového počtu cizinců. V roce 2018 více než polovina ze všech cizinců připadla na okres Olomouc. Necelé dva tisíce cizinců byly v okrese Přerov a okolo 1,7 tisíc v okrese Prostějov. Dále v roce 2018 bylo v okrese Jeseník necelých 500 pracujících cizinců. Podíl Olomouckého kraje v ČR se pohybuje ve sledovaném období (2015 – 2018) od 1,8 – 1,9 %.

4.3.1 Věková struktura zahraničních pracovníků v Olomouckém kraji

Stejně tak jako Česká republika, tak i Olomoucký kraj má největší zastoupení zaměstnaných cizinců ve věkové kategorii 20 – 49 let, jak znázorňuje obr. 4.6. V roce 2015 tyto dvě skupiny tvořily z celkového počtu 6 061 zaměstnaných cizinců 79 %. V průběhu let počet plynule stoupal a v roce 2018 bylo evidováno celkem 10 714 cizinců. Nejpočetnější věková kategorie si z celkového počtu stále udržela 79 %. Co se týče podílu Olomouckého

kraje v České republice této věkové kategorie, tak ten je velice malý. Tvoří pouze 1,9 % z celkového počtu cizinců v ČR ve věkové kategorii 20 – 49 let. Kompletní počet věkové struktury zaměstnaných cizinců v Olomouckém kraji je možné vzhlednout v příloze 2, Tab. 1.

Obr. 4.6 Věková struktura zaměstnaných cizinců v Olomouckém kraji (2013 - 2018)



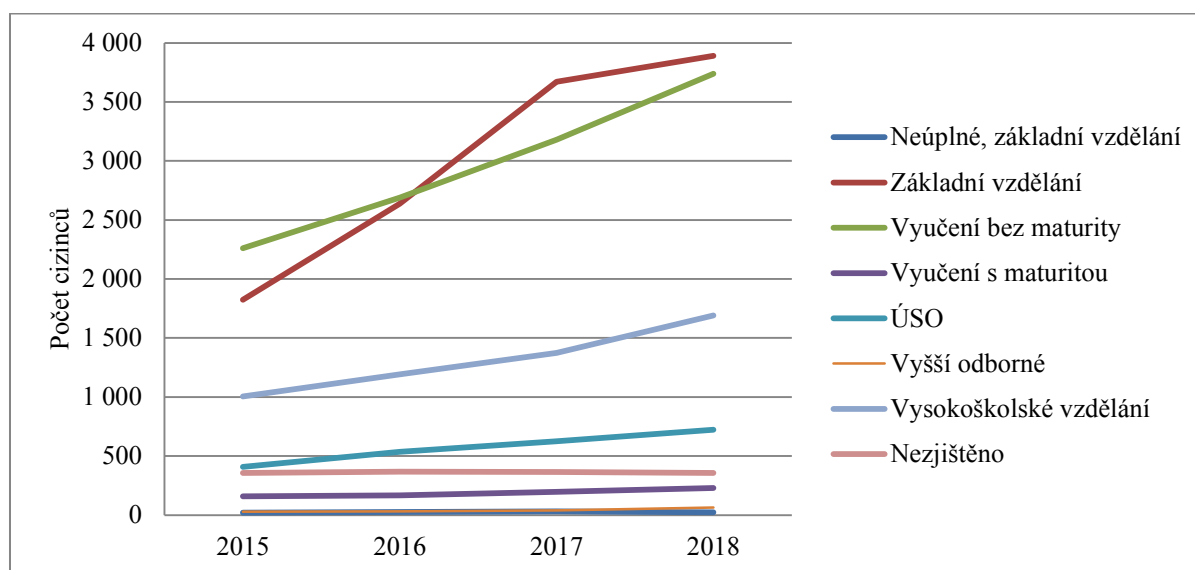
Zdroj: Generální ředitelství ÚP ČR, vlastní zpracování

4.3.2 Vzdělanostní struktura zahraničních pracovníků v Olomouckém kraji

Zaměstnavatelé v Olomouckém kraji projevují největší zájem o méně kvalifikovanou pracovní sílu, jako jsou řidiči, pomocní dělníci v zemědělství, pomocní a nekvalifikovaní dělníci na stavbách, pomocní skladníci.

Obr. 4.7 znázorňuje nejpočetnější nejvyšší dosažené vzdělání cizinců v Olomouckém kraji. Každý rok se počet cizinců u každého dosaženého vzdělání zvyšuje. Od roku 2015 do roku 2018 se počet zaměstnaných cizinců se základním vzděláním a vyučením bez maturity zvýšil skoro dvojnásobně. Z celkového počtu cizinců v ČR s vysokoškolským vzděláním bylo 1,7 % právě zaměstnáno v Olomouckém kraji. Přehled počtu zahraničních pracovníků podle vzdělání je k nahlédnutí v příloze 2, Tab. 2.

Obr. 4.7 Nejvyšší dosažené vzdělání cizinců v Olomouckém kraji



Zdroj: Generální ředitelství ÚP ČR, vlastní zpracování

4.3.3 Délka zaměstnanosti pracujících cizinců v Olomouckém kraji

Zaměstnavatelé mají především zájem o občany z třetích zemí. Signalizuje to i vyšší počet vydávaných povolení na krátkodobá zaměstnání do 3 měsíců v režimu tzv. Schengenského víza, z důvodu zdlouhavého vyřizování dlouhodobého pobytu pro cizince formou zaměstnanecké karty. Firmy v Olomouckém kraji stále častěji využívají agentury práce, které dočasně přidělují zahraniční zaměstnance ke konkrétnímu uživateli na základě písemné dohody.

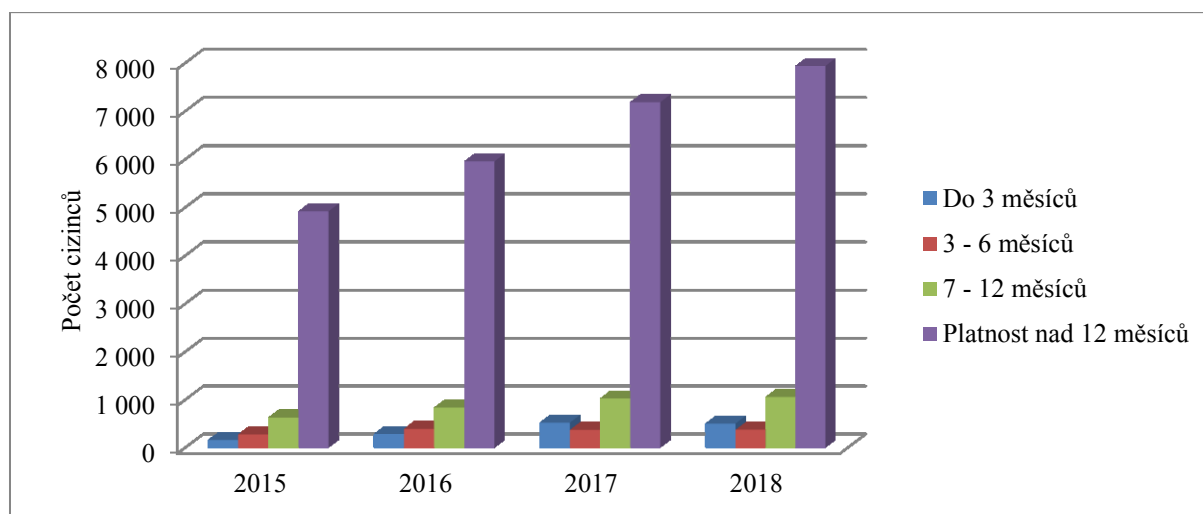
Délka různé zaměstnanosti cizinců v Olomouckém kraji stále roste, jak znázorňuje obr. 4.8. V nejkratším období (do 3 měsíců) bylo zaměstnáno v roce 2015 pouze 159 cizinců a z toho 39 % tvořily ženy. Celkem za rok 2015 byla zaevidována délka zaměstnání u 5 978 cizinců z různých cizineckých států. Ve skupině - Platnost nad 12 měsíců, bylo zaznamenáno celkem 4 919 cizinců, což je 82 % z celkového počtu evidovaných. Z toho tvořily 25 % ženy v této nejpočetnější skupině. K největšímu nárůstu pracujících cizinců došlo v roce 2018. V tomto roce bylo zaznamenáno celkem 9 866 cizinců, s různou délkou zaměstnanosti. Z celkového počtu bylo evidováno 2 974 žen, což je 30 % zaměstnaných. Oproti roku 2017 byl zaznamenán nárůst nejpočetnější skupiny s platností nad 12 měsíců o 8 %.

Vzhledem k roku 2015 se celkový počet cizinců s evidovanou délkou zaměstnanosti zvýšil do roku 2018 o 40 %. Počet zaměstnaných cizinců v délce 7 – 12 měsíců se ve srovnání s rokem 2015 zvýšil o skoro 41 % a počet cizinců zaměstnaných v délce do 3 měsíců se zvýšil

o 32 %. V období 3 – 6 měsíců se zvýšil o 27 % a v délce platnosti nad 12 měsíců se počet zaměstnaných do roku 2018 zvýšil o 38 %.

V roce 2018 tvořil Olomoucký kraj asi 2 % z celkového počtu cizinců v ČR s délkou zaměstnanosti nad 12 měsíců. V délce 7 – 12 měsíců tvořil 5 % z celkového počtu v ČR, v délce 3 – 6 měsíců 4 % a do 3 měsíců asi 1,5 %. Podrobný počet cizinců s různou délkou zaměstnanosti je uveden v příloze 2, Tab. 3.

Obr. 4.8 Délka zaměstnanosti cizinců v Olomouckém kraji



Zdroj: Generální ředitelství ÚP ČR, vlastní zpracování

4.3.4 Pracující cizinci na trhu práce z EU/EHP a Švýcarska v Olomouckém kraji

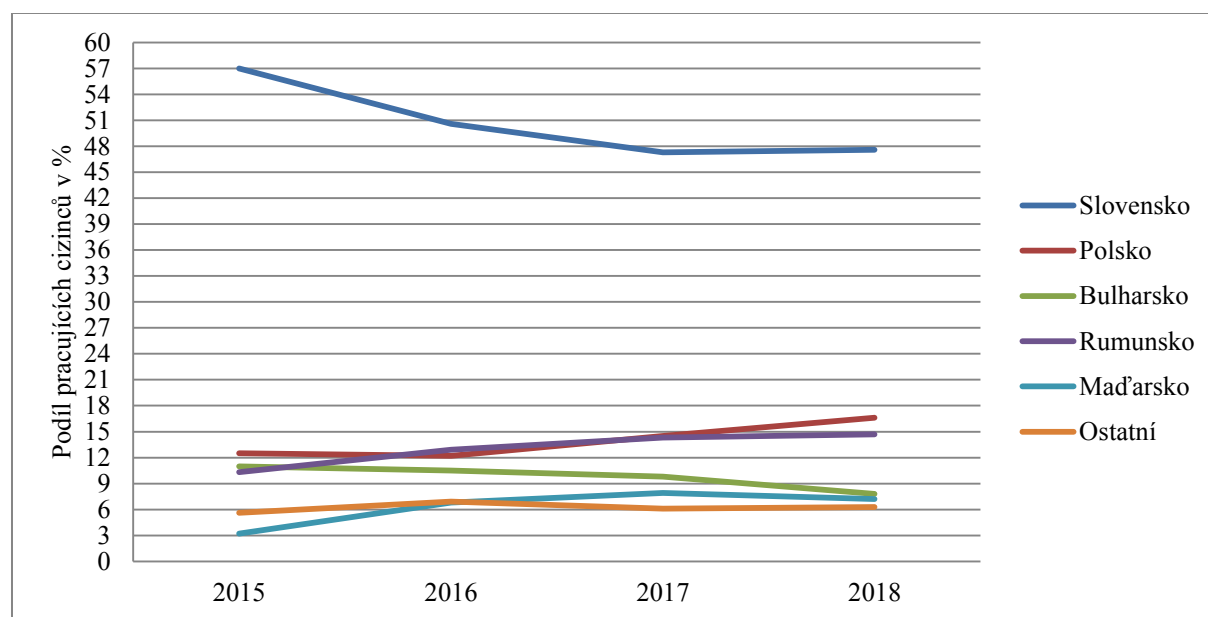
Co se týče pracujících občanů z těchto členských států, tak jako v celé ČR, tak i v Olomouckém kraji zaujímají největší podíl občané Slovenska. Odlišná situace panuje v příhraničním okrese Jeseník – zde mezi cizinci mírně převládají Poláci a teprve na druhém místě Slováci. V roce 2015 a 2016 byl také zaznamenán vyšší podíl občanů z Rumunska, Polska, Bulharska a Maďarska. Občané uvedených členských států EU/EHP/Švýcarska vykonávají převážně práce v průmyslové výrobě a stavebnictví. V roce 2017 a 2018 bylo zaznamenáno v Olomouckém kraji několik desítek Španělů, Němců a občanů Velké Británie.

Konkrétně v Olomouckém kraji bylo v roce 2015 zaznamenáno celkem 4 957 cizinců. Z toho bylo zaměstnáno 1 135 žen, což je skoro 23 % z celkového počtu cizinců. Ze všech států z EU/EHP/Švýcarska bylo do obr. 4.9 vybráno 5 zemí s největším počtem zaměstnaných cizinců v České republice za dané období. Nejvíce v Olomouckém kraji bylo evidovaných cizinců ze Slovenska, konkrétně 2 822, což je 57 % z celkového počtu. Poté další nejpočetnější skupinou byli cizinci z Polska. Na rozdíl od většinového podílu Slováků tvořili

pouhých 12 % s konkrétním počtem 620 pracujících. Další uvedené státy měly velice malé zastoupení, a to do 11 % z celkového počtu pracujících. Nejmenší skupinu tvořilo 20 ostatních států, jako např. Francie, Rakousko, Chorvatsko, Slovinsko, Švédsko a další. Tyto státy zhruba kolem 25 zaměstnaných a méně netvořily samostatně ani 2 % z celkového počtu pracujících. Nejvíce žen bylo zaměstnaných také ze Slovenska. Konkrétně v roce 2015 bylo 699, což je 62 % z celkového počtu evidovaných žen. V následujícím období se počet pracujících cizinců zvyšoval a v roce 2017 více než polovina ze všech cizinců, přesně 5 256 osob, připadla na okres Olomouc. V ostatních třech větších okresech (Prostějov, Přerov, Šumperk) se počet zaměstnaných cizinců pohyboval mezi 1 200 – 1 700 osobami.

V roce 2018 bylo evidováno v Olomouckém kraji celkem 7 742 cizinců. Z toho bylo zaměstnáno 2 180 žen, což je 28 % z celkového počtu cizinců. Evidovaných cizinců ze Slovenska bylo konkrétně 3 684, což je 48 % z celkového počtu. Od roku 2015 se počet pracujících cizinců z tzv. Evropského hospodářského prostoru zvýšil o 36 %. Nejvíce evidovaných cizinců ze Slovenska se počet zvýšil o 24 %, Polska o 48 %, a Rumunska o 45 %. V Olomouckém kraji v roce 2018 pracovalo pouze 1,9 % Slováků z celkového počtu cizinců slovenské národnosti v České republice. Dále pak podíl cizinců pracujících v Olomouckém kraji z Polska, Bulharska a Rumunska tvořili v průměru každý 2,4 % z celé ČR. Kompletní výčet pracujících cizinců z EU/EHP/Švýcarska je dále k nahlédnutí v příloze 2, Tab. 4.

Obr. 4.9 Podíl pracujících cizinců z EU/EHP a Švýcarska v Olomouckém kraji



Zdroj: Generální ředitelství ÚP ČR, vlastní zpracování

Nejvíce zaměstnaných cizinců v tomto zkoumaném období bylo v kategorii 9, 8, 7 jako pomocní pracovníci, uklízeči, pracovníci výroby, obsluha různých strojů a zařízení nebo také řemeslníci a opraváři, jako v analýze za celou ČR. Také nejvíce cizinců bylo zaznamenáno stejně jako za celou ČR ze Slovenska, Polska a Rumunska. V roce 2015 ze všech států EU/EHP/Švýcarska do těchto tří kategorií spadá 3 512 zaměstnaných cizinců, což je skoro 71 % z celkového počtu zaměstnaných cizinců. V následujícím roce došlo k nárůstu v těchto skupinách o 21 % s celkovým počtem 4 419 pracujících cizinců. V roce 2017 měla méně kvalifikovaná pracovní síla opět nejvíce pracujících. Oproti předcházejícímu roku došlo k nárůstu o 20 % s celkovým počtem 5 512 pracujících cizinců. V roce 2018 k dalšímu nárůstu a to o skoro 3 % s celkovým počtem 5 713 pracujících cizinců.

V Olomouckém kraji také každým rokem přibývají vysoce kvalifikovaní odborníci z různých cizineckých států EU/EHP a Švýcarska. Jako v analýze za celou ČR, tak i v Olomouckém kraji je největší nárůst zaměstnaných odborníků zaznamenán v klasifikaci 2,3.

Za rok 2015 bylo celkem zaznamenáno 1 001 velice kvalifikovaných odborníků, což je 20 % z celkového počtu zaměstnaných cizinců. Za celé zkoumané období největší počet kvalifikovaných cizinců byl v kategorii CZ-ISCO 2, 3 kde jsou například chemici, specialisté v oblasti vědy a techniky, meteorologové, geologové, genetici nebo stavební technici. Nejvíce odborníků bylo zaznamenáno ze Slovenska, Polska, Německa a Spojeného království, tak jako za celou Českou republiku. Na konci roku 2018 bylo zaznamenáno celkem 1 352 cizinců, což je o skoro 26 % více, než v roce 2015.

Tab. 4.1 zobrazuje podrobný přehled cizinek z EU/EHP/Švýcarska v Olomouckém kraji za období 2015 – 2018 z celkového počtu zaměstnaných cizinců. Dále je tabulka rozdělena na příslušné třídy, podle kategorizace CZ – ISCO. Podíl cizinek za příslušné roky se moc neměnil, celkový počet pracujících cizinců roste a s ním i počet cizinek. Nejvyšší zaznamenaný podíl za dané období je zřejmý ve 4 třídě – Úředníci. V této třídě převládá počet žen nad muži. V porovnání s ČR je podíl této skupiny vyšší v Olomouckém kraji v roce 2018 o 1,6 %. Také pracující ženy ve třídě 2 mají v Olomouckém kraji větší podíl, než pracující ženy v této skupině za celou ČR, a to v roce 2018 o 6,9 p. b. Ve skupině 0 – Zaměstnanci v ozbrojených silách, od roku 2015 až do současnosti nepracovala v této skupině ani jedna žena.

4.1 Podíl cizinek na celkový počet zaměstnaných cizinců z EU/EHP a Švýcarska v ČR podle klasifikace CZ – ISCO v %

Rok	Třída 1	Třída 2	Třída 3	Třída 4	Třída 5
2015	15,0	19,7	41,8	60,3	51,8
2016	16,7	42,9	41,0	61,8	50,3
2017	17,6	45,4	44,2	48,2	48,9
2018	16,9	46,8	46,4	57,9	47,0

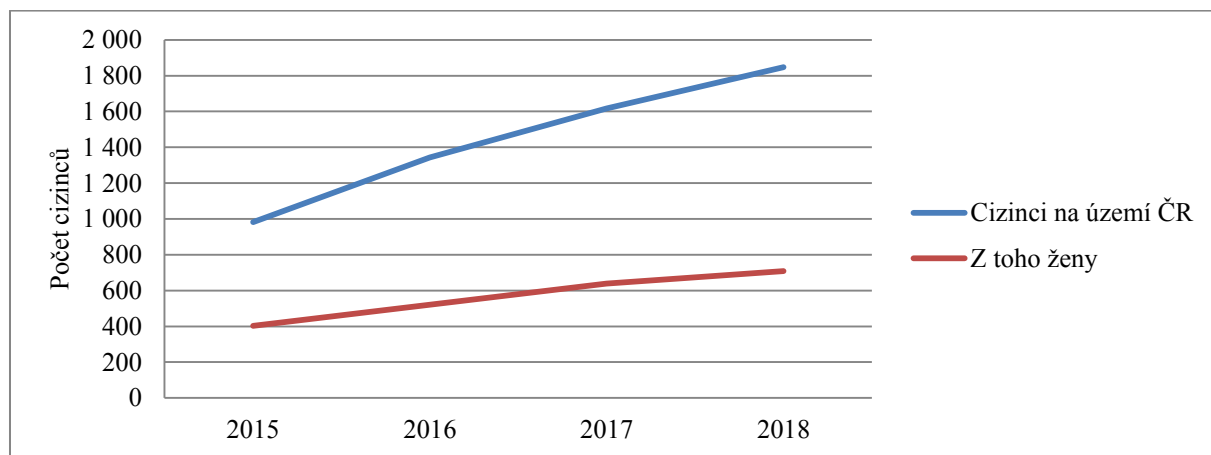
Rok	Třída 6	Třída 7	Třída 8	Třída 9
2015	32,3	10,2	24,3	21,5
2016	40,0	11,0	26,1	24,5
2017	39,5	11,7	30,0	23,4
2018	35,0	12,3	30,2	24,0

Zdroj: Generální ředitelství ÚP ČR, vlastní zpracování

4.3.5 Cizinci na trhu práce z třetích zemí v Olomouckém kraji

Obr. 4.10 zobrazuje celkový počet cizinců z třetích zemí s platným povolením v Olomouckém kraji. Každým rokem se počet těchto cizinců plynule zvyšoval. V roce 2016 byl zaznamenán nárůst o skoro 27 %. Žen s platným povolením přibýlo o 22 %. V roce 2017 byl veliký nárůst cizinců s platným povolením, o 39 %. Od roku 2015 se celkový počet cizinců i žen zvýšil o skoro 53 %.

Obr. 4.10 Cizinci z třetích zemí na území ČR s platným povolením v Olomouckém kraji



Zdroj: Generální ředitelství ÚP ČR, vlastní zpracování

Tab. 4.2 znázorňuje celkové množství platných karet cizinců za období 2015 - 2018. V Olomouckém kraji v tomto období už nikdo nebyl zaměstnaný na zelenou kartu a také se už

v průběhu přestaly vydávat a přešlo se na zaměstnaneckou kartu. Nárůst těchto karet od roku 2015 byl obrovský, v roce 2018 o skoro 92 %.

V roce 2015 bylo evidováno pouze 6 cizinců v Olomouckém kraji, pracujících na modrou kartu. Z celkového počtu 6 občanů byli 4 cizinci z Ukrajiny a 2 cizinci z Ruska. Z toho 2 ženy z Ukrajiny a jedna žena z Ruska. V roce 2016 bylo evidováno pouze 10 cizinců. Z celkového počtu 10 občanů bylo 9 cizinců z Ukrajiny a 1 cizinec z Ruska. Z toho 3 ženy z Ukrajiny a jedna žena z Ruska. Všichni tito občané spadali do kategorie ISCO 2 – Specialisté. V roce 2017 bylo evidováno 7 cizinců a v roce 2018 pouze 9 cizinců s modrou kartou. Z celkového počtu 7 občanů v roce 2017 bylo 6 cizinců z Ukrajiny a 1 cizinec z Ruska. Z toho 2 ženy z Ukrajiny a jedna žena z Ruska. Všichni tito občané se řadili do kategorie ISCO 2 – Specialisté. Celkem 4 cizinci z Ukrajiny pracují jako lékaři ve Fakultní nemocnici Olomouc. Tito lékaři ze třetích zemí musí složit jazykovou zkoušku a odborné zkoušky v češtině.

4.2 Typy platných karet k zaměstnání v Olomouckém kraji

Rok	Modré karty		Zaměstnanecké karty	
	Celkem	Z toho ženy	Celkem	Z toho ženy
2015	6	3	77	15
2016	10	4	169	23
2017	7	3	375	64
2018	9	2	839	148

Zdroj: Generální ředitelství ÚP ČR, vlastní zpracování

Mezi pracujícími cizinci z třetích zemí dominují v Olomouckém kraji, tak i jako v celé ČR, občané Ukrajiny. Ti obsazují zejména pomocné a méně kvalifikované pozice, jako jsou např. řidiči, svářeči, pomocní a nekvalifikovaní dělníci na stavbách, pomocní skladníci, dělníci ve výrobě, šičky a švadleny, pomocní dělníci v zemědělství, brusiči kovů, baliči, truhláři, montážní dělníci apod. V Olomouckém kraji bylo evidováno skoro 54 % pracujících Ukrajinců a měli většinovou převahu ve všech sledujících obdobích. Další významnou skupinou pomocných sil byli občané Vietnamu, dále pak i Mongolska a Srbska. Žádná z těchto zemí ale neměla podíl na trhu práce v Olomouckém kraji větší než 6 %. Přehled počtu pracujících cizinců z třetích zemí je dále podrobněji uveden v příloze 2, Tab. 5.

Druhou, menší skupinu cizinců, tvoří občané Ruska, Ukrajiny, Indie, Číny a USA. Pracují zejména jako manažeři a specialisté ve firmách se zahraniční účastí, dále působí také jako lektori na vysokých školách, lékaři a rovněž pracují v uměleckých profesích.

Olomoucký kraj v roce 2018 pracovalo 1,4 % Ukrajinců z celkového počtu pracujících cizinců ukrajinské národnosti v České republice. Dále pak podíl cizinců pracujících v Olomouckém kraji z Vietnamu a Mongolska tvořili každý 2,6 % z celkového počtu těchto cizinců v ČR. Ostatní státy měly v Olomouckém kraji podíl nižší než 1 % v porovnání s celou Českou republikou.

Následující obr. 4.11 zobrazuje celkový počet zaměstnaných cizinců za období 2015 - 2018 pracující na zaměstnaneckou kartu. Do grafu bylo vybráno jedenáct států, ze kterých pochází nejvíce cizinců s touto kartou. V roce 2015 bylo v Olomouckém kraji překvapivě nejvíce cizinců ze státu Bosna a Hercegovina, dále pak z Vietnamu, Ukrajiny a Indie. Nejvíce žen v roce 2015 vlastnilo zaměstnaneckou kartu z Vietnamu. Z celkového počtu 10 zaměstnanců z této země bylo 5 žen. Ze státu Bosna a Hercegovina, ze které bylo v tomto roce nejvíce zaměstnaných cizinců, nebyla ani jedna žena. Z dalších států zde byla evidována vždy pouze jedna žena, a to z Indie, Japonska nebo z Kazachstánu. V tomto roce bylo celkem zaměstnáno 69 cizinců na zaměstnaneckou kartu a z toho 13 žen. Po jednom zaměstnanci na tuto kartu byli evidováni cizinci ze států Mexiko, Uzbekistán, Sýrie, Mongolsko, Albánie, Nepál, nebo Amerika.

Podle zařazení CZ-ISCO, bylo nejvíce cizinců v Olomouckém kraji v kategorii ISCO 2 - Specialisté, v níž bylo celkem 23 občanů různých cizineckých států. Z toho byli 4 občané Ruska a 6 cizinců z Ukrajiny. Další cizinecké státy jako je Albánie, Kyrgyzstán, Mexiko, Uzbekistán, USA, Jižní Afrika nebo Japonsko měli zastoupení jednoho občana. V kategorii ISCO 8 – Obsluha stojů, zařízení, montéři. Ze státu Bosna a Hercegovina bylo v této kategorii všech 13 cizinců. Dále pak všichni cizinci z Ruska a Vietnamu. V kategorii ISCO 3 – Techničtí a odborní pracovníci, bylo evidováno celkem 7 občanů, a to 5 cizinců z Indie a dále pak po jednom cizinci z Ukrajiny a Běloruska.

V roce 2016 bylo nejvíce evidovaných cizinců z Ukrajiny a to o 8 % více, než v předcházejícím roce, jak ukazuje obr. 4.11. V roce 2015 nebyl zaznamenán žádný cizinec z Indonésie a v roce 2016 rovnou 19 cizinců, což je 13 % z celkových evidovaných cizinců a druhou nejpočetnější evidovanou zemí v Olomouckém kraji za rok 2016. Počet cizinců ze země Bosna a Hercegovina prudce klesl, o 13 %. V roce 2016 celkem vlastnilo 169 cizinců zaměstnaneckou kartu, což je o skoro 41 % více než v předcházejícím roce a 23 žen, což je o skoro 57 % více. Po jednom zaměstnanci na tuto kartu byli evidováni cizinci ze států

Kyrgyzstán, Kanada, Sýrie, USA, Uzbekistán, Mexiko, Mongolsko, Libanon, Albánie a Jižní Afrika.

Podle zařazení CZ-ISCO, bylo nejvíce cizinců v kategorii ISCO 8 – Obsluha strojů, zařízení, montéři. Z celkového počtu 41 zaměstnaných cizinců bylo nejvíce 13 uchazečů z Bosny a Hercegoviny. Druhou nejpočetnější kategorií byla ISCO 7 - řemeslníci a opraváři. Z celkového počtu 35 zaměstnanců bylo všech 19 uchazečů z Indonésie.

V roce 2017 bylo nejvíce evidovaných cizinců opět z Ukrajiny a to rovných 50 %. To je o 22 % více, než v předcházejícím roce, a o 30 % více než v roce 2015 a počet cizinců z Vietnamu se také zvýšil o 2 %. U ostatních států ale počet cizinců hodně klesl. Nejvíce žen v roce 2017 vlastnilo zaměstnaneckou kartu z Ukrajiny. Z celkového počtu 157 zaměstnaných cizinců z Ukrajiny bylo 39 žen. Další 4 ženy byly z Vietnamu, Ruska, Číny. Do 3 zaměstnaných žen se evidovaly ženy z Běloruska, Korei, Japonska, Albánie, Filipín, Kyrgyzstánu, Arménie, Mongolska a Jižní Afriky. V roce 2017 celkem vlastnilo 375 cizinců zaměstnaneckou kartu, což je o skoro 41 % více než v předcházejícím roce a 23 žen, což je o 45 % více. Po jednom zaměstnanci na tuto kartu byli evidováni cizinci ze států Bangladěš, Turecko, Afgánistán, Sýrie, Kanada, Libanon, Azerbajdžán nebo Mexiko.

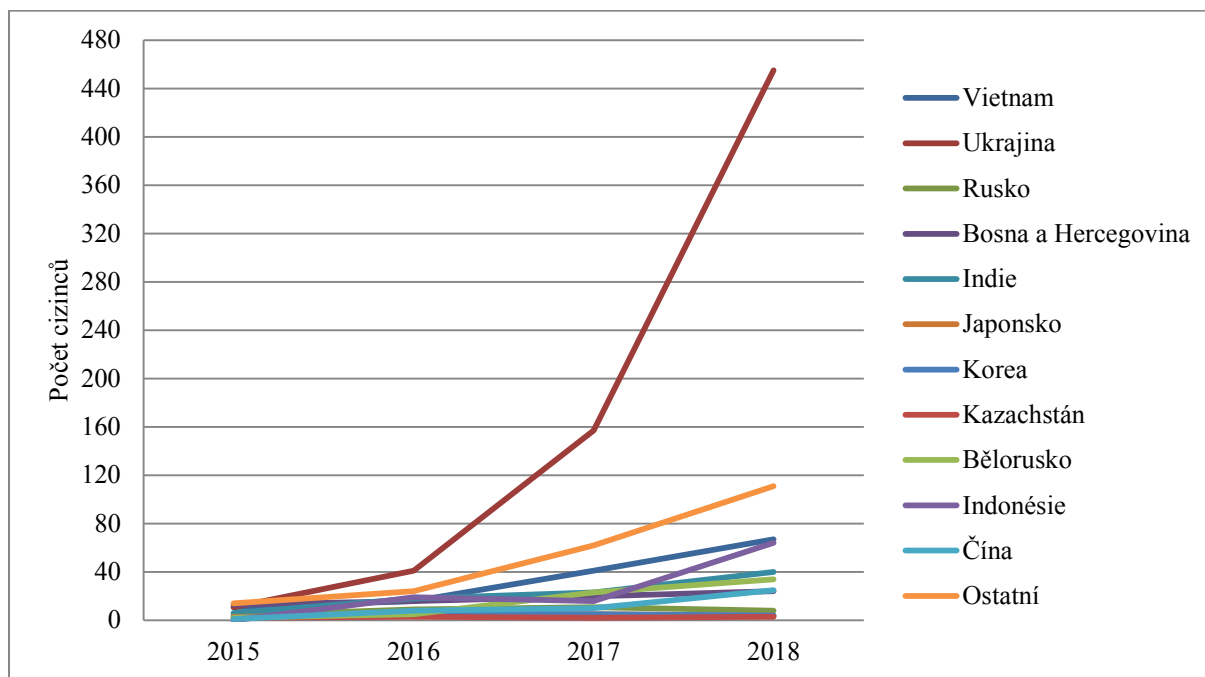
Podle zařazení CZ-ISCO, bylo nejvíce cizinců v kategorii ISCO 8 – Obsluha strojů, zařízení, montéři. Z celkového počtu 138 zaměstnaných cizinců bylo nejvíce 82 uchazečů z Ukrajiny. Druhou nejpočetnější kategorií byla ISCO 7 - řemeslníci a opraváři. Z celkového počtu 87 zaměstnanců bylo nejvíce 27 uchazečů z Vietnamu a 22 cizinců z Ukrajiny. Nad 10 zaměstnanců, byl tento počet evidování v kategorii 5 – v kategorii 2 a také v kategorii 9.

Žen bylo evidováno nejvíce v kategorii ISCO 8 – Obsluha strojů, zařízení, montéři. Konkrétně 21 žen a z toho 19 z Ukrajiny a 2 ženy z Běloruska. Nad 10 žen bylo evidováno v kategorii 7, opět nejvíce z Ukrajiny a v kategorii 2 z Ukrajiny, Ruska, Japonska, Albánie a Kazachstánu.

V roce 2018 bylo celkem evidovaných 839 cizinců s touto zaměstnaneckou kartou. Z celkového počtu zaměstnaných jich vlastnilo 455 cizinců z Ukrajiny, což je přes 54 %. Podíl cizinců z Vietnamu a Indie na celkový počet zaměstnaných cizinců se zvýšil na 8 %. Další zmíněné státy na Obr. 4.11 neměly více jak 5 %. Ostatní státy už měly velice malé zastoupení, většinou po jednom zaměstnanci. Tyto státy poté dohromady tvoří v roce 2018

necelých 14 % z celkového počtu. Mezinárodní klasifikace byla v tomto roce téměř neměnná, jako v předchozím období. Podle zařazení CZ – ISCO je patrné, že v Olomouckém kraji převládají zaměstnaní cizinci s nižší nebo nízkou kvalifikací.

Obr. 4.11 Vývoj počtu zaměstnaných cizinců v Olomouckém kraji na zaměstnaneckou kartu

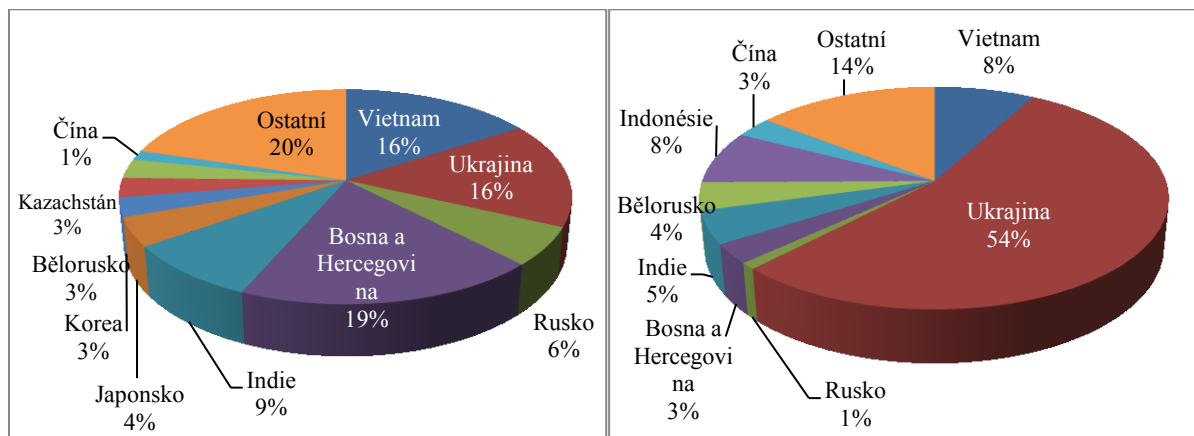


Zdroj: Generální ředitelství ÚP ČR, vlastní zpracování

Od roku 2015 do roku 2018 se zvýšil počet o 770 zaměstnaných cizinců na zaměstnaneckou kartu v Olomouckém kraji, což je skoro o 92 %. Do roku 2018 se počet pracujících z Ukrajiny zvýšil o více než 98 %. V roce 2015 zde pracovalo pouze 11 Ukrajinců a v roce 2018 už 455 a mají většinový podíl z celkového počtu cizinců zaměstnaných na zaměstnaneckou kartu, jak zobrazuje Obr. 4.12, vpravo. U ostatních států zaměstnanost cizinců na tuto kartu rostla mírně. Druhou nejpočetnější skupinou byli v roce 2018 cizinci z Vietnamu, kterých bylo o 56 více než v roce 2015. Kvůli velkému nárůstu Ukrajinců a mírnému růstu zaměstnaných cizinců z jiných států se podíl Vietnamců z celkového počtu snížil na 8 % oproti roku 2015.

Zajímavé je, že v roce 2015 nebyl v Olomouckém kraji evidován ani jeden cizinec z Indonésie pracující na zaměstnaneckou kartu a v roce 2018 už zde pracovalo hned 64 těchto cizinců, což je 8 % z celkového počtu zaměstnaných a třetí nejpočetnější skupina pracujících cizinců.

Obr. 4.12 Srovnání zaměstnaných cizinců v Olomouckém kraji na zaměstnaneckou kartu v roce 2015 a v roce 2018

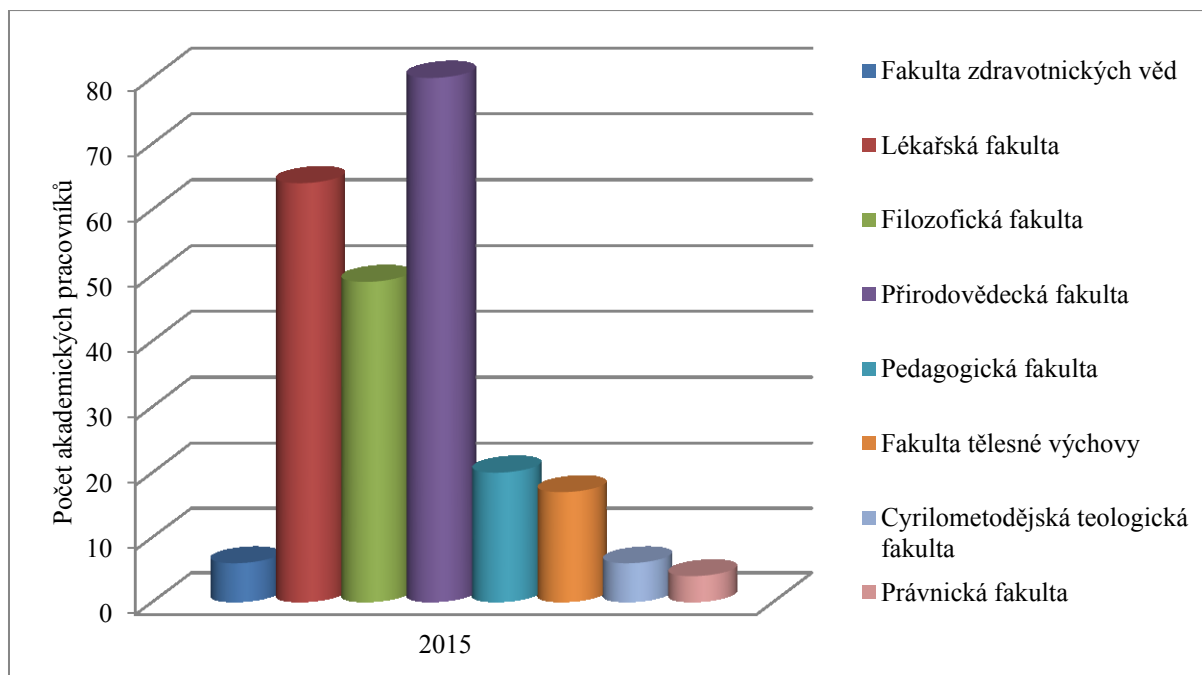


Zdroj: Generální ředitelství ÚP ČR, vlastní zpracování

4.3.6 Vysoce kvalifikovaní cizinci v Olomouckém kraji – Univerzita Palackého v Olomouci

Obr. 4.13 znázorňuje počty akademických pracovníků s cizím státním občanstvím na Univerzitě Palackého v Olomouci v roce 2015. Celkem 245 pracovníků je roztrženo podle konkrétních fakult, ve kterých působí. V tomto roce bylo zaznamenáno nejvíce akademických pracovníků na přírodovědecké fakultě, dále pak na lékařské a filozofické. V následujícím roce a poté v roce 2017 byl zaznamenán pokles počtu akademických pracovníků. V těchto letech působilo na univerzitě 201 pracovníků, což je o 44 zaměstnanců méně než v roce 2015.

Obr. 4.13 Počet akademických pracovníků s cizím státním občanstvím



Zdroj: Výroční zpráva 2015 Univerzita Palackého v Olomouci, vlastní zpracování

5 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Díky migraci dochází k vyrovnání nesouladu nabídky s poptávkou na trhu práce, ale zároveň může přinášet jak pozitivní dopady, tak i ty negativní.

Je velice důležité se na současný trh práce nedívat jen z pohledu pracovní migrace pracujících cizinců u nás, ale je velmi důležité vnímat i opačný směr situace, což je pracovní emigrace.

Hlavní pozitivní dopad pro migranta, který emigruje do zahraniční, bude nové zaměstnání s vyšší mzdou, než v jeho rodné zemi. Získání nových vědomostí, dovedností a také bude mít možnost i třeba dalšího vzdělání. Navázání přátelství s novými lidmi mu může otevřít dveře do nových, lepších pracovních příležitostí, může zlepšovat své jazykové znalosti a snažit se zvýšit svoji životní úroveň. Pro podniky jsou tito lidé, kteří na nějaký čas vycestují, ale vrátí se, velikým přínosem. Jsou plni nových vědomostí, zkušeností a mohou je začít pro podnik využívat.

Emigrace má i svoje negativní dopady. Lidem se nemusí podařit najít si práci, kterou by si představovali a většinou bývají na nižších pracovních postech. S tím přichází i špatné pracovní podmínky a třeba i delší pracovní doba. Rasismus, diskriminace a odmítání vzít cizince mezi sebe je v dnešní době docela běžné. Oddělení od rodiny a přátel může být pro emigranta velice obtížné a stresující. Pro podniky je kvalifikovaná pracovní síla velice důležitá. Ztrátou této pracovní síly mohou začít pociťovat nedostatek pracovních sil v požadované struktuře, což by způsobilo značné problémy a komplikace. Pro společnost může mít ztráta nejlepších pracovníků (odliv mozků, který bude rozebrán v další subkapitole) velice vážný dopad na snížení úrovně vzdělání. Odliv mladých lidí do zahraniční může později způsobit úbytek populace.

Pro imigranta jsou hlavní pozitivní dopady příležitosti dostat lepší práci a možnost získání vyšší kvalifikace. Možnost poznávání jiných národů a různých kulturních životů. Pro podniky je v tomto případě pozitivní, že se zvětšuje konkurence na pracovním trhu. V tom případě je lepší a pružnější pracovní síla na větších trzích. Pro společnost je velice přínosný příliv mozků (viz následující subkapitola) a omlazení populace – zastavení nebo aspoň zpomalení jejího poklesu.

Do negativních dopadů se v tomto případě řadí větší konkurence na pracovním trhu a tlak na snižování mezd. Jazykové a kulturní bariéry mohou vést k tomu, že se budou vytvářet

imigrační komunity. Pro podniky je důležité vytvářet vhodná pracovní prostředí a nutnost zabezpečit jazykové kurzy, protože jazykové bariéry v práci jsou velký problém. Pro společnost mohou nastat komplikace v sociální oblasti a mohou vést k národnostnímu rozporu.

5.1 Odliv mozků, příliv mozků

Jak již bylo zmíněno ve druhé kapitole, příliv a odliv pracovní síly může způsobit značné obtíže v dané zemi.

Pro rozvojové země je to jedním z nejdiskutovanějších témat v oblasti migrace a rozvoje. Odchod kvalifikovaných jedinců většinou kvůli nedostatku pracovních příležitostí nebo odchod za lepšími podmínkami má za dopad odliv kvalitní pracovní síly do vyspělých zemí. Rozvojové země přichází o odborníky například ze zdravotnického personálu z Asie a Afriky a to v těchto zemích může způsobit katastrofu. Až třetinu zdravotnického personálu tvoří ve Velké Británii mimoevropští lékaři a zdravotní sestry. Z toho v Británii pracuje asi 300 ghanských lékařů a dalších 500 pracuje v USA. Paradoxem ovšem je, že přímo v Ghaně pomáhá 20 milionovému obyvatelstvu pouze 1 500 lékařů.

Rozvinuté země usilují o přilákání migrantů z rozvojových zemí, například Česká republika na základě modrých nebo zaměstnaneckých karet, které byly detailně rozebrány v předchozích kapitolách. Nejúspěšnější zemí v této oblasti je USA nebo Austrálie. V těchto zemích pracuje nejvíce vzdělaných odborníků a mnoho vědců třeba čínského nebo indického původu.

Podle jiných názorů není tento vliv zase úplně tak negativní. Migranti se i často vrací do svých rodných zemí, bohatší o nové zkušenosti a mohou tak pomoci rozvíjet svoji zemi. Jižní Korea se takto díky vzdělaným lidem, kteří se v devadesátých letech opět vrátili zpátky z USA, stala jedničkou v oblasti vyspělých technologií.

Na rozdíl od migrace, je pracovní emigrace o dost komplikovanější sledovat a statisticky zmapovat. Cizinci, kteří pracují v České republice, musejí projít přes různé úřady, ministerstva a tím se získává poměrně přesný přehled o národnosti, věkové struktuře, nebo délce zaměstnání. Takto ucelený přehled o Čechách, kteří se rozhodnou pracovat v zahraničí bohužel není. Teoreticky by tu byla možnost získat podobně vedené informace o cizincích ze všech zemí Evropy nebo světa, ale v praxi je tato možnost velmi obtížně proveditelná. Podle ministerstva práce a sociálních věcí je mapování ekonomické aktivity Čechů

v zahraničí téměř nereálné. Každý stát používá na tuto problematiku jinou metodiku, takže získané informace se berou jen jako orientační.

V současné době nejenom v rozvojových zemích, ale všude ve světě je velká obava zejména z migrace kvalifikované pracovní síly do zahraničí. Aby byl zajištěn rozvoj a hospodářský růst všech ekonomik dané země, je potřeba mít dostatek kvalifikovaných odborníků. Česká republika samozřejmě není výjimkou. Přesná definice pro kvalifikovanou pracovní sílu neexistuje, ale obvykle se jedná obecně o absolventy vysokých škol nejvíce žádaných profesí, lékaře, IT specialisty, manažery nebo vědecké a výzkumné pracovníky v přírodních vědách, technických oborech apod. Tito pracovníci na základě konkrétní pracovní nabídky od zaměstnavatelů ze zahraničí odejdou z mateřského státu. Většinou se tento typ migrační politiky projevuje u odvětví nebo oborů, kde je zpravidla nedostatek pracovních sil. Faktory ovlivňující rozhodnutí migrovat je motivace finanční, ale také zvýšení si kvalifikace, podmínky k práci, možnost se zdokonalit v cizím jazyce, nebo získání cenných profesních zkušeností.

Podle statistiky z roku 2014 bylo zaznamenáno, že nejatraktivnější migrační destinace Čechů jsou: Německo, Rakousko, USA, Kanada, Velká Británie, Izrael, Austrálie, Švýcarsko a Španělsko.

Pro Německo a Velkou Británii jsou nejvíce žádáni odborníci z IT. Jde hlavně o správce sítí, programátory a vývojáře. Další poptávka je po specializovaných lékařích. Obecně zájem o české lékaře se zvýšil především, když ČR vstoupila do EU. Po vstupu se staly uznány české diplomy a atestace ve všech státech EU.

Nedostatek zdravotních sester, ošetrovatelů a rehabilitačních pracovníků byl zjištěn hlavně v Rakousku a Švýcarsku. Austrálie má na migranty velice vysoké nároky. Lidé bez vysokoškolského vzdělání v této zemi nemají téměř šanci a poptávka si žádá hlavně technické obory. Pro USA a Kanadu jsou také charakteristické vysoké požadavky na imigranty. Je vyžadovaná špičková kvalita, protože konkurence z různých koutů světa je obrovská. Pro USA je typické “lovení” těch nejlepších odborníků, obzvlášť v řadách vědců a ve výzkumu. V tomto případě Česká republika spíše tvoří okrajovou část konkurence. O české zdravotní sestry je ale v USA zájem. Získat zde práci je ale komplikovanější kvůli imigračním zákonům, které vyžadují ověření vzdělání a předložení veškeré požadované dokumentace. Je nutné také úspěšně absolvovat jazykovou zkoušku a také zkoušku ze znalostí v oboru.

Hlavními nedostatky Čechů bývá hlavně jazyková bariéra a nedostatečné sebevědomí. Ve vyspělých zemích bývá normální, že lidé mluví druhým jazykem i na méně významných pozicích a Češi jsou v tomto málo průbojní. Co se týče délky trvání migrace kvalifikovaných pracovníků, bylo zjištěno, že migrace má také na ČR i pozitivní dopad, protože odborníci se také vracejí zpět do České republiky. Většina lidí má práci v zahraničí sjednanou minimálně na jeden rok a maximálně na pět let. Po návratu zpět do České republiky jsou bohatší o odborné zkušenosti, jazykové znalosti a tyto zkušenosti mohou zhodnotit v domovské ekonomice. U uchazečů s délkou pobytu nad pět let hrozí riziko, že se už zpátky nevrátí, nebo zase odcestují za novými a lépe finančně ohodnocenými možnostmi.

5.2 Nelegálně pracující cizinci

Nelegální práce se v určité míře vyskytuje v každé ekonomice a nejde ji zcela vymýtit. Momentální situace je taková, že při nízké nezaměstnanosti firmy mají nedostatek lidí, a proto stále častěji riskují pokutu a zaměstnávají cizince bez pracovního povolení. Z policejních dat vyplývá, že v roce 2017 byl počet těchto vyhoštěných ilegálních cizinců osmkrát větší než před čtyřmi lety. Nejčastěji jde o Ukrajince, kteří jsou držiteli polských víz, ale ty je neopravňují pracovat v České republice. V roce 2017 bylo takto vyhoštěno přes tři tisíce ilegálních pracujících cizinců. Protože se ekonomice v České republice momentálně daří a nezaměstnanost je v zemi jedna z nejnižších v Evropské unii, firmám se nedaří rychle najít další pracovní sílu. Administrativa kolem cizinců ze zemí mimo EU/EHP/Švýcarska je velice zdoluhavá a firmy potřebují zaměstnance ihned. Nedostatek pracovní síly je pro některé firmy kritický, a tak se uchylují k riskantnímu řešení zaměstnávání cizinců bez potřebných dokladů. Při porušení těchto zákonů mohou dostat pokutu až deset milionů korun. V roce 2017 byly za celý rok tyto pokuty vyčíslené na 70 milionů korun. Nejvíce nelegálních pracovníků bylo z Ukrajiny, Moldavska a Vietnamu. Ze zemí EU pracovalo ilegálně nejvíce Slováků, Bulharů a Rumunů. Za rok 2018 nejsou údaje zatím k dispozici.

Řešení by měla přinést méně náročná pravidla o zaměstnávání cizinců z třetích zemí. Od loňského ledna vláda zdvojnásobila limit pracovního povolení pro Ukrajince. Aktuálně smí za práci přijet až 20 tisíc cizinců. Podle plánů má přicházet i více lidí z Mongolska či Filipín.

5.3 Dopady imigrace na demografickou strukturu

Protože demografická struktura také souvisí s ekonomikou a migrace ovlivňuje demografii země, je nutné se o těchto dopadech také zmínit.

Populace jak v České republice, tak i v Evropské unii stárne. Podle odhadů se tento podíl bude ještě více výrazně snižovat po roce 2040. Stárnutí obyvatelstva s sebou přináší zvýšení nákladů na veřejné zdravotnictví a důchodové zabezpečení. Poté by nastala situace, aby se udržel snesitelný poměr mezi lidmi v produktivním věku a seniory, bylo by potřeba zvýšit hranici odchodu do důchodu, což není zrovna ideální řešení.

Tyto problémy se stárnutím populace by měla pomáhat řešit migrace. Cizinci sice nemohou pomoci zabránit zvyšování průměrného věku obyvatel České republiky, ani zabránit zvyšujícímu se počtu osob v důchodovém věku. Svým příchodem do země ale mohou napomáhat tento stav poněkud zlepšovat.

5.4 Problémy multikulturní společnosti

Multikulturní realita světa je společnost, ve které se vzájemně prolínají různé rasy, náboženství, kultury a etnika. Dále poukazuje na hlavní problémy, které vznikají v této společnosti. Jedná se o problémy sociální, politické, ekonomické a morální. Zda je vůbec možné fungování takové společnosti dlouhodobě udržet. Přínosy z přítomnosti cizinců může totiž přinést řadu konfliktů v soužití odlišných kultur.

Politické problémy

Objevují se menšiny, jejíž kultura není slučitelná s daným hostitelským státem. Menšiny chtějí v tomto státu praktikovat svoji kulturu, a tak se začínou dostávat do konfliktu s kulturou a zájmy občanů hostitelské země. Postupem času pak dochází k rostoucí xenofobii, rasismu nebo náboženskému fundamentalismu.

Morální problémy

Vznikají různé debaty a diskuze o tom, zda přijímat cizince a dovolit jim praktikovat své zvyky a tradice, nebo ne.

Palát (2013) na toto dilema uvádí, že kulturní rozdíly nepředstavují až tak nepřekonatelný problém. Je ale důležité vhodně nastavit migrační politiku státu, aby pomáhala migrantům se začleněním do společnosti. Evropská unie totiž migranty potřebuje a měla by se snažit vytvořit vhodné podmínky, které by vedly k tomu, aby se strany vzájemně tolerovaly.

5.5 Momentální situace v České republice a v Olomouckém kraji

Cizinci napomáhají vyrovnávat nedostatek pracovníků spíše v nekvalifikovaných odvětvích. Tito cizinci z méně kvalifikované skupiny jsou oproti českým pracovníkům ochotni pracovat za méně peněz, za horších podmínek a v ne příliš atraktivních oblastech. Firmy tohoto stále více využívají a mají navíc větší možnost výběru pracovníků. K růstu ekonomiky cizinci přispívají spotřebou výrobků a nákupem služeb. Na druhou stranu všichni pracující cizinci odvádějí daně a stát na ně nemusel vynaložit žádné finanční prostředky na výchovu nebo vzdělání, protože s určitou kvalifikací už do České republiky přichází.

Není ovšem vyloučená možnost, že na pomocných a nekvalifikovaných místech v České republice a v Olomouckém kraji pracují i vysokoškoláci z ekonomicky méně vyspělých zemí. V tomto případě je možné, že kvalifikovaný jedinec zpočátku vykonává nekvalifikovanou práci, ale časem svoji kvalifikaci může využít. Asi 2/3 cizinců, kteří do České republiky přichází pracovat a hovoří se o nich jako o nekvalifikované pracovní síle, už nějakou relevantní kvalifikaci mají. Ať už se jedná o vyučení v nějakém oboru (např. českých řemeslníků začíná být na trhu práce citelný nedostatek). Ani zbylý třetinový podíl nelze označit jako nežádoucí. Trh tuto pomocnou a nekvalifikovanou pracovní sílu poptává, protože pro české uchazeče jsou tyto pracovní místa neatraktivní a jsou tedy potřebnou alternativou z pohledu trhu práce a fungování celé ekonomiky.

Tato situace postupem času může přinést problémy. Příliš velký příliv imigrantů, kteří nemají dostatečnou kvalifikaci, která by měla odpovídat současně poptávce, může zavinit problémy s hledáním si práce a cizinci se na nějakou dobu stanou nezaměstnanými. V této situaci bude muset stát vydávat dávky v nezaměstnanosti, sociální dávky nebo různé náklady na vzdělání (když bude potřeba si zvýšit kvalifikaci), nebo zdravotní péče. To všechno povede ke zvýšení výdajů státu.

Může se zdát, že cizinci na našem území berou práci Čechům, kteří jsou pak kvůli málo pracovním místům nezaměstnaní. To ovšem není pravda. Cizinci jak v České republice, tak i v Olomouckém kraji mohou totiž obsadit jen taková volná pracovní místa, o která dlouhodobě nemají občané ČR, zejména ti nezaměstnaní, zájem. Dané pracovní místa úřad práce nepovolí pro cizince, pokud má v evidenci české občany, kteří o pracovní místa zájem projeví. Navíc pro zaměstnavatele je mnohem jednodušší zaměstnat českého občana, než cizince. Proces, který by musel podstoupit, aby mohl zaměstnávat cizince, je administrativně velice náročný a podléhá i správnímu poplatku. V realitě je zaměstnávání

cizinců bráno spíše jako východisko z nouze, kdy by dané pracovní místo mělo zůstat neobsazené.

Veřejnost má v mnoha případech mylné představy o tom, kdy si myslí, že nezaměstnaní občané ČR jsou ochotni přijmout jakékoliv, i nepříliš atraktivní, pracovní místo. Pravda je právě naopak. Dlouhodobě nezaměstnaní o tyto nepříliš atraktivní pracovní místa nemají zájem, a zejména, pokud je nabízená mzda nízká a pracovní pozice není přímo v místě jejich bydliště. Dojíždění a práce mimo domov pro ně představuje další dodatečné náklady a tím pádem ještě více snižuje atraktivitu pracovní nabídky. Dopad na toto pracovní jednání od nezaměstnaných českých občanů má i zásluhu poměrně štedrý sociální systém. Výdělek těchto méně atraktivních pozic není tak velký a mnohdy je jen velmi málo rozdílný od sociálních dávek, na které mají nezaměstnaní nárok.

Nejaktuálnější situace na trhu práce v ČR je kritická a ohrožuje ekonomický růst naší země a tím i krajů. Aktuálně chybí asi 350 tisíc zaměstnanců na trhu práce a firmy zoufale hledají další přísun pracovní síly. Cizinci tuto situaci na trhu práce svojí přítomností ovlivňují tak, že snižují aktuální chybějící počet pracovníků. Přísun nové pracovní síly ze zahraničí je pro ČR přínosem, protože momentální nedostatek pracovních sil může způsobit, že firmy ztratí zakázky z důvodu nesplnění včasné výroby. Taková situace pak může vést k ekonomické recesi a posléze k finanční krizi. Z tohoto důvodu začalo dávat přednost kvantitativní pracovní síle, před kvalitativní.

I když se Program Ukrajina stále vylepšuje a zvedá se kapacita, je možné, že stanovené kvóty nebudou stačit. Od července 2019 bude trh práce ovlivněn novelou v souvislosti s nemocenskými dávkami. Karenční doba je momentálně 3 dny, ale od července bude zaměstnavatel i v prvních třech dnech vyplácet 60 procent z vyměřovacího základu. Na základě této skutečnosti je možné, že se zvýší počet krátkodobě nemocných a zaměstnavatelé budou hledat více pracovních sil mezi cizinci. Je tedy pravděpodobné, že se kvóty budou muset časem znovu zvýšit nebo úplně odstranit, protože velkou komplikací pro zaměstnavatele je i doba trvání dodání Ukrajinců do ČR, která se pohybuje kolem 5 měsíců.

6 ZÁVĚR

Smyslem této diplomové práce bylo podrobně rozebrat problémy na trhu práce v Olomouckém kraji v kontextu imigrace cizinců na trhu práce.

Cílem diplomové práce byla analýza vývoje zaměstnávání cizinců na českém trhu práce v Olomouckém kraji, a do jaké míry mohou cizinci tento trh ovlivnit. Došlo ke zhodnocení dat v jednotlivých letech 2015 – 2018 a poté zhodnocení aktuální situace v České republice a Olomouckém kraji. Stanovený cíl byl naplněn a postupně rozpracován v jednotlivých čtyřech kapitolách. Na základě různých částí diplomové práce byly také potvrzeny, nebo vyvráceny jednotlivé předpoklady, které byly stanoveny v úvodu práce. Z analýzy dat a z momentální situace v České republice a v Olomouckém kraji je jasné, že počet zaměstnaných cizinců stále roste a cizinci jsou často zaměstnáni na ne příliš atraktivních pracovních místech. Tyto pracovní pozice jsou napřed nabízené dlouhodobě nezaměstnaným občanům ČR, ale ti o ně nemají zájem. Až poté jsou tyto pracovní pozice nabízeny cizincům. Z toho vyplývá, že cizinci neberou tuzemským obyvatelům práci.

Dále bylo z aktuální situace na trhu práce zjištěno, že kvůli chybějící pracovní síle, se hledá další přísun pracovních sil. Imigranti jsou tedy potřeba na pracovním trhu. Jejich počet roste proporcionálně jak v České republice, tak i v Olomouckém kraji. S nárůstem cizinců trh práce stále více ovlivňují – jak pozitivně, tak i negativně, jak bylo zhodnoceno v 5. kapitole.

Z posouzení dat agenturní společnosti vyplývá, že cizinci už nejsou tak levnou pracovní silou, jak si některé firmy myslí. Zaměstnat cizince ze třetích zemí je zdoluhavý a finančně náročný proces, protože firmy musí zajistit cizinci i ubytování a další náklady spojené s pobytem. Administrativa, která se týká zaměstnání cizinců ze třetích zemí, je velice složitá. Firmy kvůli prodlevám a zdoluhavému vyřizování podstupují riziko, že cizince zaměstnají bez potřebných dokladů i přes to, že jim hrozí vysoká pokuta. Kvůli této náročné administrativě a s tím spojenými náklady je zajisté výhodnější zaměstnat spíše občana ČR než cizince ze třetích zemí.

V současné době jsou vysoce kvalifikovaní cizinci, kteří mají zájem v České republice pracovat, odděleni od ostatních pracovníků tak, že si mohou zažádat o modrou kartu. Při splnění daných podmínek a doložením vysokoškolského vzdělání modrou kartu získají. S touto kartou jsou ale spojené i další podmínky pro zaměstnavatele, které, pokud

zaměstnavatel cizince zaměstná, musí splnit. Konkrétně v Olomouckém kraji je těchto cizinců velice málo a ti jsou finančně vysoce ohodnocení. Druhé povolení k zaměstnání - zelená karta už není omezena žádnými požadavky na vzdělání. Je tedy pravděpodobné, že kvůli vyhraněné ekonomické situaci v rodné zemi je i vysoce kvalifikovaný člověk nucen přijmout práci, která neodpovídá jeho vědomostem a pracovním zkušenostem. Cizinci s nulovou či nedostatečnou znalostí jazyka často vnímají nízko kvalifikované zaměstnání jako jedinou možnost uplatnění.

V České republice a v Olomouckém kraji jsou data o zaměstnaných cizincích podobná. Z největší části jsou na našem území zaměstnání cizinci s nízkou kvalifikací na pracovních pozicích, o které čeští občané nemají zájem. V Olomouckém kraji jsou nekvalifikovaní cizinci zaměstnáváni zejména ve velkých výrobních společnostech. Většina kvalifikovaných pracovníků, kterých v Olomouckém kraji není mnoho, se nachází v Olomouci, konkrétně na Palacké univerzitě.

Na základě dostupných dat, aktuální situací na trhu práce a zodpovězených předpokladů zatím vyplývá, že tento postup je zcela správný, ale i nadále se musí dbát na to, aby přicházející pracovní síla ze zahraničí byla pečlivě monitorována a řídila se Českou legislativou. V budoucnu by ale mohlo dojít ke zpomalení růstu ekonomiky nebo k jejímu poklesu. Kdyby tato situace nastala, firmy přestanou tuto zahraniční pracovní sílu potřebovat. S rostoucí nezaměstnaností by přicházeli o práci i zahraniční pracovníci. Posléze by nastala otázka, zda by bylo možné, aby se cizinci vrátili zpět do své rodné země. Firmy by také místo aktuálního hledání levné pracovní síly spíše mohly investovat do inovací, automatizovat a robotizovat svoji výrobu.

Seznam použité literatury

BAŠTÝŘ, Ivo a Antonín SLANÝ. *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie*. 1. vyd. Brno: MU v Brně, 2005. 334s. ISBN 80-210-3722-9.

BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

DRBOHLAV, D., L. MEDOVÁ, Z. ČERMÁK, E. JÁNSKÁ, D. ČERMÁKOVÁ a D. DZÚROVÁ. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. ISBN 978-80-7419-039-1.

EHRENBERG, Ronald G. And Robert S. SMITH. *Modern Labor Economics*. 11th ed. Boston: Prentice Hall, 2012. ISBN 978-0-13-254064-3.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*, Praha: Oeconomica, 2013, 244 s. ISBN 978-80-245-1930-2.

PALÁT, Milan. *Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii*. Ostrava: Key Publishing, 2013.

Palát, M., J. LANGHAMROVÁ a L. NEVĚDĚL. *Socioekonomická demografie: Socioeconomic demography*. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2014.

Elektronické dokumenty a ostatní

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity 2013 – 2018* [online]. ČSÚ [1. 4. 2019]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAMD006&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~T_P~S~_null_null_&katalog=30853&z=T&f=TABULKA&str=v467

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Trh práce v ČR – časové řady* [online]. ČSÚ [1. 4. 2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2017>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob* [online]. ČSÚ [1. 4. 2019]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM10&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7ET_P%7E

_S%7E__null__null__&katalog=30853&str=v172&c=v3~3__RP2018&v=v166__null__null__null#w=

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva* [online]. ČSÚ [1. 4. 2019]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&katalog=30853&z=T&f=TABULKA&pvo=ZAM01-D&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~T_P~_S~__null__null__&sp=A&skupId=426&u=v413__VUZEMI__100__3123&str=v467

DRASLAROVÁ, Zuzana: *Determinanty pracovní migrace z nových členských států EU do původních států EU se zaměřením na migrační toky do Velké Británie*. [Diplomová práce]. Praha, 2006. 122 s. Univerzita Karlova v Praze. Fakulta sociálních věd. Vedoucí práce: Ing. Michaela Erbenová, Ph.D.

EUROPARL: *Evropský hospodářský prostor EHP Švýcarsko a sever* [online]. Europarl [6. 12. 2018]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/169/evropsky-hospodarsky-prostor-ehp-svycarsko-a-sever>

INFOCIZINCI: *Stěhování do ČR, získání víza, typy pobytu cizinců* [online]. Infocizinci [2. 2. 2019]. Dostupné z: <https://infocizinci.cz/cr/stehovani-do-cr-ziskani-viza-typy-pobytu-cizincu/>

INFOCIZINCI: *Trvalý pobyt* [online]. Infocizinci [2. 2. 2019]. Dostupné z: <https://infocizinci.cz/trvaly-pobyt/trvaly-pobyt/>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV: *Agenturní zaměstnávání cizinců* [online]. MPSV [6. 4. 2019]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/agenturni-zamestnavani-cizincu

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV: *Zpráva o situaci na krajském trhu práce* [online]. MPSV [6. 4. 2019]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/OLkraj1217_VER.pdf

MIGRACE. *Pracovní migrace* [online]. Migrace [18. 1. 2019]. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/temata/pracovnimigrace>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY: *Migrace* [online]. MVČR [2. 2. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY: *Modrá karta* [online]. MVČR [6. 12. 2018] Dostupné z: <https://mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY: *Zaměstnanecká karta* [online] MVČR [6. 12. 2018]. Dostupné z: <https://mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

MANPOWER: *Co znamená práce přes agenturu* [online]. Manpower [20. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.manpower.cz/manpower/cs/co-znamená-prace-pres-agenturu/>

MANPOWER: *Agenturní zaměstnávání cizinců* [online]. Manpower [20. 3. 2019]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/agenturni-zamestnavani-cizincu

MANPOWER: *Nábor v zahraničí* [online]. Manpower [20. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.manpowergroup.cz/pruzkumy/nabor-v-zahranici/>

NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ: *CZ – ISCO* [online]. NSP [20. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/isco>

PRÁVNÍ RÁDCE: *Cizinců pracujících na černo přibývá* [online]. Právní rádce [7. 4. 2019]. Dostupné z: <https://pravniрадce.ihned.cz/c1-66062290-cizincu-pracujicich-nacerno-pribyva>

UNIVERZITA PALACKÉHOV OLOMOUCI: *Výroční zpráva UP* [online]. UPOL [7. 4. 2019]. Dostupné z: https://www.upol.cz/fileadmin/userdata/UP/Ke_stazeni/2017-PR_vyrocní_zpráva_UP_v2.pdf

Ostatní zdroje

Interní zdroj z Úřadu práce České republiky – Krajská pobočka Olomouc

Interní zdroj z Generálního ředitelství úřadu práce České republiky

Seznam zkratk

CZ – ISCO	Národní klasifikace zaměstnání
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESVO	Evropské sdružení volného obchodu
EU	Evropská unie
GŘÚP	Generální ředitelství úřadu práce
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní organizace práce
MVČR	Ministerstvo vnitra České republiky
PČR	Policie české republiky
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
ÚSO	Úplné střední odborné vzdělání s maturitou
ÚSV	Úplné střední všeobecné vzdělání s maturitou

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 26. 4. 2019


Bc. Gabriela Nakládalová

Seznam příloh

Příloha č. 1: Tabulkové zpracování dat cizinců na trhu práce v ČR

Příloha č. 2: Tabulkové zpracování cizinců na trhu práce v Olomouckém kraji